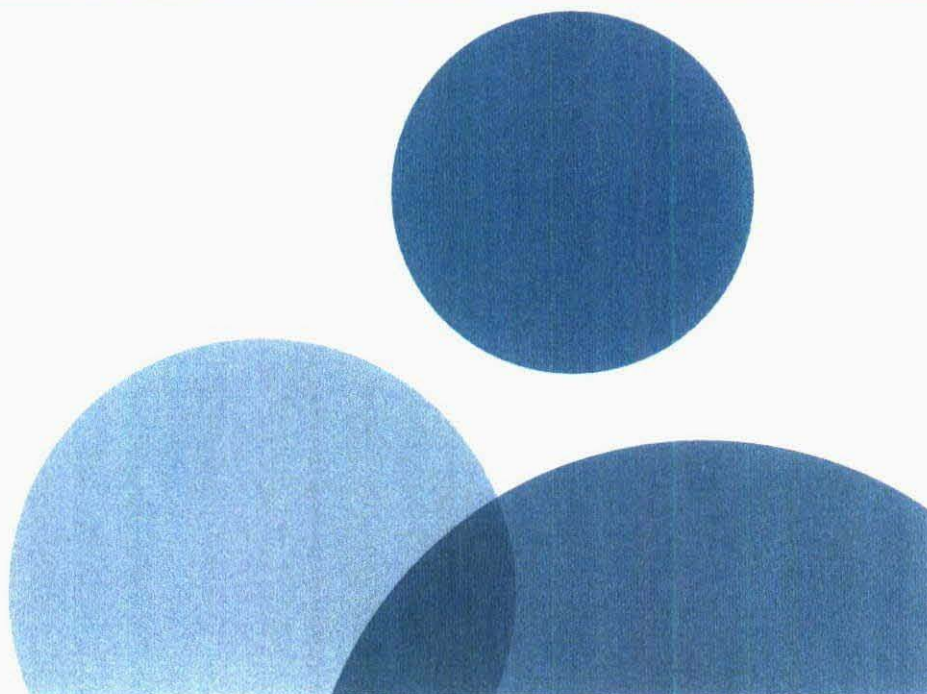


Gleichbehandlungs- bericht für die Privatwirtschaft 2012 und 2013

Teil I - Gleichbehandlungskommission
und Bundesministerium für Arbeit,
Soziales und Konsumentenschutz



Gleichbehandlungsbericht für die Privatwirtschaft 2012 und 2013

**Teil I
Gleichbehandlungskommission und
Bundesministerium für Arbeit, Soziales
und Konsumentenschutz**

Wien, 2014

Impressum:

Medieninhaberin, Verlegerin und Herausgeberin:

Bundesministerium für Bildung und Frauen

Minoritenplatz 5, 1014 Wien

www.bmbf.gv.at

Text und Gesamtumsetzung:

Bundesministerium für Bildung und Frauen, Abteilung IV/3

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, Abteilung VII/B/8

Layout und Endbearbeitung: Petra Löscher, BMBF Abteilung IV/3

Grafische Gestaltung (Druckexemplar) und barrierefrei zugängliche Version (Word): BMBF Abteilung IV/2

Herstellung: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., Horn

Wien, 2014

Copyright und Haftung:

Auszugsweiser Abdruck ist nur mit Quellenangabe gestattet, alle sonstigen Rechte sind vorbehalten. Es wird darauf verwiesen, dass alle Angaben in dieser Publikation trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr erfolgen und eine Haftung des Bundesministeriums für Bildung und Frauen und der Autorin/des Autors ausgeschlossen ist. Rechtausführungen stellen die unverbindliche Meinung der Autorin/des Autors dar und können der Rechtsprechung der unabhängigen Gerichte keinesfalls vorgreifen.

Web: www.bmbf.gv.at/frauen/publikationen/download.html

Inhaltsverzeichnis

Einleitung.....	5
1 Tätigkeitsbericht der Gleichbehandlungskommission	7
1.1 GBK-Senat I.....	7
1.1.1 Allgemeines.....	7
1.1.2 Durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge.....	10
1.1.3 Zurückziehungen und Unzuständigkeit des Senates I.....	78
1.1.4 Offene, vom Senat I bereits behandelte Anträge.....	101
1.1.5 Fälle nach § 13 GBK/GAW-Gesetz.....	121
1.2 GBK-Senat II.....	123
1.2.1 Allgemeines.....	123
1.2.2 Durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge.....	125
1.2.3 Zurückziehungen und Unzuständigkeit des Senates II.....	154
1.2.4 Offene, vom Senat II bereits behandelte Anträge.....	159
1.3 GBK-Senat III.....	167
1.3.1 Allgemeines.....	167
1.3.2 Durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge.....	169
1.3.3 Zurückziehungen und Unzuständigkeit des Senates III.....	199
1.3.4 Offene, vom Senat III bereits behandelte Anträge.....	205
1.3.5 Fälle nach § 13 GBK/GAW-Gesetz.....	207
2 Bericht des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz	211
2.1 Gleichbehandlungsgesetz und GBK/GAW-Gesetz.....	211
2.2 Vollziehung des Gleichbehandlungsgesetzes durch die Gerichte.....	213
2.2.1 Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes.....	213
2.2.2 Diskriminierung aufgrund anderer Diskriminierungsgründe in der Arbeitswelt.....	218
2.2.3 Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes oder der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen.....	222
2.3 Gleichbehandlung im EU-Recht.....	225
2.3.1 Richtungsweisende Urteile des Europäischen Gerichtshofs.....	225
2.3.2 Weiterentwicklung des EU-Rechts.....	229

Inhaltsverzeichnis

Tabellenverzeichnis 233

Einleitung

Das Bundesgesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft (GBK/GAW-Gesetz) sieht in § 24 vor, dass dem Nationalrat alle zwei Jahre ein Bericht über die Vollziehung des Gleichbehandlungsgesetzes vorzulegen ist. Dieser Bericht hat insbesondere Angaben über die Tätigkeit und Wahrnehmungen der Anwaltschaft, die Verfahren vor der Kommission und die sonstige Tätigkeit der Kommission zu enthalten. Jeder zweite Bericht ist um Beiträge der Interessenvertretungen zu ergänzen. Vorliegender Bericht wird von der Bundesministerin für Bildung und Frauen, dem Bundesminister für Kunst und Kultur, Verfassung und Öffentlicher Dienst und dem Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz vorgelegt.

Der Bericht besteht aus zwei Teilen:

Teil I

beinhaltet den Tätigkeitsbericht der drei Senate der Gleichbehandlungskommission, den Bericht des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz betreffend die Weiterentwicklung des Gleichbehandlungsgesetzes und des GBK/GAW-Gesetzes, Informationen über die Vollziehung des Gleichbehandlungsgesetzes durch die Gerichte sowie Ausführungen zur Gleichbehandlung im EU-Recht.

Da gemäß § 12 Abs. 7 GBK/GAW-Gesetz die Einzelfallprüfungsergebnisse der Senate der Gleichbehandlungskommission nunmehr in anonymisierter Form in vollem Wortlaut auf der Website des Bundesministeriums für Bildung und Frauen zu veröffentlichen sind, sind die von den Senaten mit einem Prüfungsergebnis abgeschlossenen Fälle im Bericht nur mehr überblicksmäßig dargestellt.

Link:

www.bmbf.gv.at/frauen/gleichbehandlungskommissionen/gleichbehandlungskommission/anonymisierteentscheidungen.html

Die Prüfungsergebnisse können unter der im Bericht genannten GBK-Zahl beim jeweiligen Senat in der Anonymisierung gemäß § 12 Abs. 7 GBK/GAW-Gesetz oder über das Rechtssystem des Bundes (RIS) unter der Rubrik „Judikatur“ abgerufen werden.

Teil II

beinhaltet den Bericht über die Tätigkeit und die Wahrnehmungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft.

Dieser Berichtsteil umfasst u.a. die Weiterentwicklung der Gleichbehandlungsanwaltschaft, Themenschwerpunkte aus der Beratung, Informations- und Bewusstseinsarbeit und Wahrnehmungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft sowie Statistiken.

1 Tätigkeitsbericht der Gleichbehandlungskommission

1.1 GBK-Senat I

1.1.1 Allgemeines

Gemäß § 1 Abs. 2 Z 1 GBK/GAW-Gesetz ist der Senat I für die Gleichbehandlung von Frauen und Männer in der Arbeitswelt zuständig. Betrifft ein von der Gleichbehandlungskommission zu behandelnder Fall sowohl die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt als auch die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt („Mehrfachdiskriminierung“), so ist gemäß § 1 Abs. 3 GBK/GAW-Gesetz der Senat I zuständig.

Mit 1. Juli 2012 wurde Frau Dr.ⁱⁿ Mag.^a Eva Matt von Frau Bundesministerin Gabriele Heinisch-Hosek zum zweiten Mal mit dem Vorsitz des Senates I betraut.

Im Verlauf des Berichtszeitraums 1. Jänner 2012 bis 31. Dezember 2013 wurden insgesamt 62 Prüfungsergebnisse erstellt.

Es wurden insgesamt 141 Anträge im Berichtszeitraum für den Senat I eingebracht. Im Berichtszeitraum fanden insgesamt 34 Sitzungen, davon 20 Ausschusssitzungen, statt.

60 der im Verlauf des Berichtszeitraums anhängig gewesenen Anträge wurden in verschiedenen Verfahrensstadien zurückgezogen, in 6 Fällen hat sich der Senat für unzuständig erklärt.

Tätigkeitsbericht GBK-Senat I – Allgemeines

Tabelle 1 Beantragte Diskriminierungstatbestände in den im Berichtszeitraum neu eingebrachten Anträgen (oftmals Mehrfachnennungen) – GBK-Senat I

Diskriminierungsgrund	Tatbestand	Anzahl
Geschlecht ¹	Gleichbehandlungsgebot im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis	1
	Gleichbehandlungsgebot in der sonstigen Arbeitswelt	2
	Begründung des Arbeitsverhältnisses	13
	Entgelt	18
	Freiwillige Sozialleistungen	1
	Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung	7
	Beruflicher Aufstieg	8
	Sonstige Arbeitsbedingungen	38
	Beendigung	69
	Sexuelle Belästigung	50
	Mangelnde Abhilfe bei sexueller Belästigung	17
	Belästigung	19
	Mangelnde Abhilfe bei Belästigung	5
	Benachteiligungsverbot	14
Ethnische Diskriminierung	Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung	1
	Beruflicher Aufstieg	1
	Sonstige Arbeitsbedingungen	3
	Belästigung	7
	Mangelnde Abhilfe bei Belästigung	1
	Benachteiligungsverbot	1
Alter	Entgelt	3
	Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung	1
	Beruflicher Aufstieg	1
	Sonstige Arbeitsbedingungen	3
	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	4
	Belästigung	1

¹ Ein Fall beruft sich auf eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch Assoziierung.

Tätigkeitsbericht GBK-Senat I – Allgemeines

Diskriminierungsgrund	Tatbestand	Anzahl
Sexuelle Orientierung	Belästigung	2
	Entgelt	1
Weltanschauung	Beruflicher Aufstieg	1
	Sonstige Arbeitsbedingungen	1

Tabelle 2 Im Berichtszeitraum eingebrachte Anträge nach Geschlechtern – GBK-Senat I

Geschlecht	Eingebrachte Anträge
Frauen	117
Männer	23
Von Amts wegen	1
Gesamt	141

Die durchschnittliche Verfahrensdauer – gemessen an den mit Prüfungsergebnissen abgeschlossenen Antragsfällen – betrug im Berichtszeitraum 18 Monate.

1.1.2 Durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge

1. GBK I/268/10-M

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Reinigungsunternehmen, Arbeitskollege

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung und eine Verletzung des Benachteiligungsverbotessowie aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit durch eine Belästigung

Verfahrensdauer: 31 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die aus der Türkei stammende Antragstellerin sei bei der ersten Antragsgegnerin als Bedienerin beschäftigt gewesen. Im Zuge ihres Arbeitsverhältnisses sei sie vom zweiten Antragsgegner, der im Objekt als Portier tätig gewesen sei, sexuell belästigt worden. Als sie ihm mitgeteilt habe, dass sie sich beschweren werde, habe der zweite Antragsgegner zu ihr gesagt, sie solle in die Türkei zurückgehen und dort arbeiten. Die Antragstellerin habe sich zuerst an ihre Vorarbeiterin und in der Folge an die Zentrale gewandt. Seit ihrer Beschwerde habe sie keinen Fixplatz mehr erhalten. Ihr Objektleiter habe mitgeteilt, dass dies als „Strafe“ erfolgt sei. Schließlich sei sie ohne weitere Begründung gekündigt worden.

Die Antragsgegner/innen bestritten die Vorwürfe in den schriftlichen Stellungnahmen.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Die Antragstellerin hat über zehn Jahre zur vollsten Zufriedenheit der ersten Antragsgegnerin gearbeitet. Dies wurde im Verfahren sowohl von der ersten Antragsgegnerin als auch von mehreren Vorgesetzten bestätigt. Im Ermittlungsverfahren wurde von Seiten der ersten Antragsgegnerin nochmals betont, dass man die Vorwürfe der Antragstellerin ernst genommen habe. Auf Wunsch der Antragstellerin sei diese vom gegenständlichen Objekt abgezogen worden. Der Widerspruch, einerseits gebe es kaum Fixplätze, andererseits hätten die meisten Mitarbeiter/innen Fixplätze, konnte von der ersten Antragsgegnerin nicht aufgelöst werden. Das Argument, dass die zahlreichen Fehlzeiten der Antragstellerin aufgrund von gesundheitlichen Problemen der einzige Grund für die Beendigung des Dienstverhältnisses gewesen sei, ging für den erkennenden Senat ins Leere. Dass die erste Antragsgegnerin nicht sofort einen neuen Fixplatz für die Antragstellerin zur Verfügung stellen habe können, wäre auch nachvollziehbar gewesen, aber es wurden keinerlei Bemühungen unternommen, einer langjährigen und guten Mitarbeiterin wieder einen Fixplatz anzubieten. Es wurde im Verfahren vor der GBK auch nicht einmal behauptet, dass man sich darum bemüht habe. Der Senat I der GBK kam vielmehr zur Auffassung, dass die Nichtzuteilung auf einen Fixplatz und die spätere Kündigung durch die vorangegangene Beschwerde der Antragstellerin über den zweiten Antragsgegner bedingt war und somit eine benachteiligende Reaktion der ersten Antragsgegnerin darstellt. Ob die (sexuelle) Belästigung durch den zweiten Antragsgegner erfolgt ist, ist nicht von Relevanz, offensichtlich wurde die Antragstellerin nach ihrer Beschwerde über den zweiten Antragsgegner nur mehr als Springerin eingesetzt.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbotes; keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung sowie aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit durch eine Belästigung

Vorschlag: Leistung eines angemessenen Schadenersatzes

Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages: keine Rückmeldung

2. GBK I/279/10

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Elektrizitätsversorgungsunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 29 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin sei auf drei Jahre befristet gewesen und ihr Arbeitsverhältnis sei mit Ablauf der Befristung geendet. Zuvor sei sie bereits als verliehene Leasingkraft bei der Antragsgegnerin tätig gewesen. Bei einem Gespräch mit ihrem zukünftigen Vorgesetzten sei vereinbart worden, dass ihr Aufgabengebiet „Lobbying“ umfassen sollte. Jedoch sei sie nach ihrer Einstellung nicht mit konkreten Aufgaben aus diesem Gebiet betraut worden. Die Aufgabenverteilung sei der Antragstellerin sehr willkürlich und unkoordiniert erschienen. Sie sei beispielsweise immer wieder mit Sekretariats- bzw. Assistentenarbeiten für die gesamte Abteilung beauftragt worden. Bei einem Gespräch mit ihrem Vorgesetzten habe sie diesen damit konfrontiert, dass sie die ihr versprochenen Aufgaben nie erhalten hätte. Er habe daraufhin mitgeteilt, dass es in diesem Bereich nichts zu tun gegeben hätte. Dennoch sei von ihm eine andere Person für den Bereich Lobbying, vorerst als Leasingkraft, angestellt worden. Im Vergleich zu ihrem Kollegen habe die Antragstellerin zudem für sie unerklärliche Gehaltsunterschiede feststellen müssen.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Bei der Beurteilung, ob eine vergleichbare Situation der Antragstellerin und der Vergleichsperson vorliegt, sind subjektive Elemente, wie beispielsweise die Wertschätzung durch die Arbeitgeberin, außer Acht zu lassen. Ebenso sind niedrigere Gehaltsvorstellungen bzw. ein besseres Verhandlungsgeschick irrelevant, weil ausschließlich die objektiv festzustellende gleichwertige Arbeit maßgeblich ist. Gleichwertigkeit der Tätigkeiten ist jedenfalls dann anzunehmen, wenn das vom Kollektivvertrag zugrunde gelegte Bewertungssystem bei konsequenter Anwendung zur Bejahung der Gleichwertigkeit führt. Da der Senat anhand dieser für die Arbeitgeberin geltenden kollektivvertraglichen Bewertungskriterien erkannt hat, dass eine konsequente Anwendung jeweils zu Beginn des Arbeitsverhältnisses bei der Antragstellerin und bei der Vergleichsperson zu einer Einstufung in der selben Entlohnungsgruppe geführt hätte, war von Gleichwertigkeit der Tätigkeiten auszugehen. Die Einstufung in die Entlohnungsstufe war also grundsätzlich eine korrekte Einstufung, allerdings wird diese Einstufung dann diskriminierend, wenn – wie im vorliegenden Fall – männliche Arbeit-

nehmer für gleichwertige Tätigkeiten höher eingestuft und damit überzahlt werden. Nach Ansicht des Senates I der GBK ist im gegenständlichen Fall das unterschiedliche Entgelt einerseits durch die ungerechtfertigte unterschiedliche Einstufung im Kollektivvertrag, andererseits durch die unsachliche (Nicht-)Anrechnung von Vordienstzeiten und dementsprechend lediglich durch gute Gehaltsverhandlungen der Vergleichsperson zustande gekommen. Günstigere Verhandlungsergebnisse sind allerdings bei gleicher bzw. gleichwertiger Arbeit kein Rechtfertigungsgrund für geringeres Entgelt. Weiters stellt die Zuweisung von untergeordneten Aufgaben bzw. Aufgaben, die nicht der Qualifikation der Antragstellerin entsprechen, eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen dar, da diese Tätigkeiten von der Antragstellerin, nicht jedoch von ihren männlichen Kollegen zu verrichten waren. Das befristete Arbeitsverhältnis der Antragstellerin wurde zudem mangels Entwicklungsmöglichkeiten nicht verlängert. Dies ist als Folgediskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu sehen.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Vorschlag: Leistung eines angemessenen Schadenersatzes; Entwicklung transparenter Kriterien bezüglich der Anwendung des Entlohnungsschemas und der Anrechnung von Vordienstzeiten

Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages: Ablehnung des Ergebnisses und der Begründung der Empfehlung der Gleichbehandlungskommission; unpräjudiziell des Rechtsstandpunktes Ausgleichsgespräche mit Antragstellerin

3. GBK I/284/10

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Gastronomiebetrieb

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 20 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Nachdem die Antragstellerin zwei Krankenstände wegen einer Eierstockentzündung und einer schweren Blasenentzündung in Anspruch genommen gehabt habe, sei sie gekündigt worden. Als Grund sei angegeben worden, dass sie zwar brav gearbeitet habe, dass das „mit den Eierstöcken“ aber zurückkommen könne und man diesbezüglich „nichts riskieren wolle“.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Von der Antragsgegnerin konnte in der Stellungnahme sowie in der mündlichen Befragung glaubwürdig dargelegt werden, dass sie sich aufgrund der zahlreichen Krankenstände gezwungen gesehen hat, die Antragstellerin zu kündigen. Die befragten Auskunftspersonen bestätigten, dass die Kündigung der Antragstellerin weder aufgrund des Geschlechtes noch aufgrund ihrer Leistung erfolgt ist. Man sei mit ihr immer sehr

zufrieden gewesen. Der Vorwurf der Antragstellerin, dass man sich über ihre „frauenspezifischen“ Erkrankungen lustig gemacht hätte, hat sich im Ermittlungsverfahren nicht erhärtet.

Ergebnis: keine Diskriminierung

4. GBK I/287/10-M

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Gastronomiebetrieb

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen, bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, durch eine sexuelle Belästigung und durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbotes sowie aufgrund des Geschlechtes und des Alters durch mangelnde Abhilfe durch den/die Arbeitgeber/in im Falle einer Belästigung

Verfahrensdauer: 28 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin sei bei der ersten Antragsgegnerin als Kellnerin beschäftigt gewesen. Geschäftsführer der Firma sei anfangs der zweite Antragsgegner gewesen. Dieser habe ihr immer wieder zwischen die Beine gefasst, direkt in die Unterhose, und dazu bemerkt „Du brauchst es ja auch“. Bei einem weiteren Vorfall habe die Antragstellerin durch Aufforderung des zweiten Antragsgegners eine größere Menge Alkohol zu sich genommen. Dann habe er sie aufgefordert, sie solle seinen Penis in den Mund nehmen und ihren Rock heben. Anschließend habe er auch sexuelle Handlungen mit ihr durchgeführt. In der Folge habe er ihr immer wieder unter den Rock gegriffen, direkt in die Unterwäsche, und dabei gesagt „ich muss schauen wie es dem Katzi geht, ich muss das riechen.“ Weiters habe er ihr befohlen „die Beine breit zu machen“. Es sei auch immer wieder zu nächtlichen Telefonanrufen gekommen. Weiters sei die Antragstellerin, in Anwesenheit des zweiten Antragsgegners, massiv von einem Gast beschimpft worden. Die Antragstellerin habe den zweiten Antragsgegner gefragt, ob sie nicht vor diesem Mann geschützt werden sollte. Daraufhin habe dieser gesagt, dass dies sein bester Gast wäre und sie sein Verhalten akzeptieren müsste. Bei einer weiteren Gelegenheit habe der zweite Antragsgegner seine Hose geöffnet, seinen Penis herausgezogen und gemeint sie solle zärtlich zu ihm sein. Dabei habe er ihre Hand genommen und sie zu seinem Penis geführt. Er habe dabei gesagt, dass er nun nicht mehr ihr Chef wäre und dass sie nun ein Verhältnis haben könnten.

Die Antragsgegner/innen bestritten die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Die Antragstellerin brachte ihre Vorwürfe nach Auffassung des Senates I der GBK glaubhaft und in sich schlüssig vor. Hingegen ließen unklare bzw. widersprüchliche Aussagen des zweiten Antragsgegners den erkennenden Senat an dessen Glaubwürdigkeit zweifeln. Sowohl im schriftlichen als auch im mündliche Vorbringen der Antragsgegner/innen wurde nach Ansicht des Senates I der GBK hauptsächlich versucht, den Vorwürfen der Antragstellerin dadurch entgegenzutreten, indem von der Antragstellerin das Bild einer aufgrund ihres fragwürdigen Lebenswandels nicht schützenswerten Person gezeichnet wurde. Der erkennende Senat hält hierzu fest, dass es nicht Gegenstand des Verfahrens

ist, die persönlichen Lebensumstände der Antragstellerin zu überprüfen. Diese werden auch nicht als Entscheidungsgrundlage herangezogen, da ein Verhalten wie jenes des zweiten Antragsgegners, das die Willensfreiheit und Selbstbestimmung eines Menschen bezüglich der Geschlechtssphäre verletzt, auch dadurch niemals gerechtfertigt werden könnte. Es erscheint dem erkennenden Senat weiters glaubwürdig, dass die Antragstellerin von einem Gast als „Trampel“ beschimpft worden ist. Hinsichtlich der Frage, ob der ersten Antragsgegnerin bekannt war, dass es zu der Beschimpfung gekommen ist und sie daher Abhilfemaßnahmen hätte setzen müssen, konnte die erste Antragsgegnerin das Vorbringen der Antragstellerin nicht widerlegen, weshalb der erkennende Senat davon ausgeht, dass der zweite Antragsgegner in seiner damaligen Funktion als Geschäftsführer der ersten Antragsgegnerin bei der Aussage anwesend gewesen und dem Ersuchen der Antragstellerin, er solle mit dem Gast sprechen und sie beschützen, nicht nachgekommen ist. Ebenso erscheint es dem Senat I der GBK aus den genannten Gründen glaubwürdig, dass der Gast die Antragstellerin in Anwesenheit des damaligen Geschäftsführers der ersten Antragsgegnerin mit den Worten „Du Alte, wie lange brauchst du denn, dass du vier Getränke herstellst“ beschimpft hat und der Geschäftsführer entgegen dem Ersuchen der Antragstellerin nichts dagegen unternommen hat.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung sowie aufgrund des Geschlechtes und des Alters durch mangelnde Abhilfe durch den/die Arbeitgeber/in im Falle einer Belästigung; der Antrag auf Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen, bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbot es wurde von der GAW im Laufe des Verfahrens zurückgezogen

Vorschlag: Leistung eines angemessen, abschreckenden Schadenersatzes

Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages: keine Rückmeldung

5. GBK I/288/10

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Arbeitskräfteüberlassungsunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 17 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin sei als Produktionsarbeiterin bei der Antragsgegnerin beschäftigt gewesen. Das Arbeitsverhältnis sei durch die Antragsgegnerin in der Probezeit gelöst worden. Drei Tage später habe die Antragstellerin ihre Schwangerschaft bekannt gegeben. Am Tag darauf habe sie per Einschreiben die Lösungserklärung ihres Arbeitsverhältnisses erhalten.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Die Antragstellerin äußerte ihre Bedenken gegen die Motive der Antragsgegnerin. Es habe nie Kritik an ihrer Arbeitsleistung gegeben. Weiters teilte die Antragstellerin in ihrer Befragung mit, dass ihr in der dritten Arbeitswoche am Arbeitsplatz schlecht geworden sei. Es sei ihr von ihrem Vorgesetzten, an dessen Namen sie sich nicht mehr erinnern könne, gesagt worden, dass sie nach Hause und zum Arzt gehen solle. Die rechtsfreundliche Vertretung der Antragsgegnerin nannte in ihrer Stellungnahme die schlechte Arbeitsleistung der Antragstellerin als Grund, wieso das Beschäftigerunternehmen an einer weiteren Zusammenarbeit mit der Antragstellerin nicht interessiert gewesen sei. Die Antragsgegnerin konnte dem erkennenden Senat glaubhaft darlegen, dass andere Gründe als die Schwangerschaft der Antragstellerin für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorgelegen sind. Im Ermittlungsverfahren kam hervor, dass der Geschäftsführer bei der Auflösung des Arbeitsverhältnisses keine Kenntnis von der Schwangerschaft der Antragstellerin hatte. Zum Zeitpunkt der Auflösung des Probearbeitsverhältnisses wusste dies die Antragstellerin selber noch nicht. Die Schwangerschaftsbestätigung ist belegbar erst nach Übermittlung der Kündigung an die Antragsgegnerin geschickt worden. Es ergaben sich für den Senat I der GBK somit im Verfahren keinerlei Anhaltspunkte, dass das Vorbringen der Antragsgegnerin nicht den Tatsachen entsprechen würde.

Ergebnis: keine Diskriminierung

6. GBK I/289/10

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Apotheke, Vorgesetzter

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen, bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und durch eine sexuelle Belästigung

Verfahrensdauer: 16 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin habe vorerst bei der ersten Antragsgegnerin, Inhaber sei der zweite Antragsgegner, ein Arbeitsverhältnis als pharmazeutisch kaufmännische Assistentin begründet. Nach einigen Monaten sei sie vom zweiten Antragsgegner in ein anderes Unternehmen, deren Geschäftsführer der zweite Antragsgegner sei, versetzt worden. Sie sei im Laufe ihres Arbeitsverhältnisses vom zweiten Antragsgegner verbal und körperlich sexuell belästigt worden. Schließlich habe sie deswegen ihr Arbeitsverhältnis gekündigt. In der Folge habe ihr der zweite Antragsgegner angedroht, dass sie in keiner Apotheke mehr arbeiten dürfe. Ihr Arbeitsvertrag enthalte keine Konkurrenzklausel. Sie habe auch keinen Nebenvertrag mit ihrer Arbeitgeberin abgeschlossen, der eine derartige Klausel enthalte. Die Antragstellerin arbeite nunmehr in einer anderen Apotheke. Der zweite Antragsgegner habe dies erfahren und an ihre neue Arbeitgeberin eine Geldforderung gestellt. Die Antragstellerin habe auch von Kolleginnen aus der Branche gehört, dass sie vom zweiten Antragsgegner beschuldigt werde, sie hätte ihm Medikamente gestohlen und er hätte sie deswegen kündigen müssen. Die Antragstellerin erachte dies als eine Diskriminierung bei der

Beendigung des Arbeitsverhältnisses bzw. als Erschwernis bei ihrem beruflichen Weiterkommen.

Die Antragsgegner/innen bestritten die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Die Antragstellerin brachte insbesondere eine Diskriminierung im Hinblick auf die Versetzung und das vorherrschende Arbeitsklima vor. Für Senat I der GBK war bezüglich des die sonstigen Arbeitsbedingungen betreffenden Sachverhaltes keine Geschlechtskomponente erkennbar. Die Antragstellerin gab in ihrem Antrag und in der mündlichen Befragung durch den Senat I der GBK an, sich aufgrund des Verhaltens der ersten Antragsgegnerin nach ihrer Kündigung in ihrem beruflichen Weiterkommen als diskriminiert zu erachten. Nach Durchführung des Ermittlungsverfahrens gelangte der Senat I der GBK allerdings zur Auffassung, dass es sich bei gegenständlichem Sachverhalt ebenfalls ausschließlich um (rechtliche) Fragestellungen handelt, die keinen Geschlechtsbezug aufweisen. Hinsichtlich der vorgebrachten sexuellen Belästigungen hatten die Auskunftspersonen nur unmittelbare Wahrnehmungen zu einer SMS mit dem Inhalt „Ich liebe dich“ und konnten bestätigen, dass sich die Antragstellerin dadurch belästigt gefühlt habe. Die Argumentation des 2. Antragsgegners, die Antragstellerin hätte regelmäßig Zugang zu seinem Handy gehabt, wenn dieses zum Aufladen in ihrer Nähe gelegen sei, weshalb es für sie ein Leichtes gewesen wäre, die SMS selbst zu verfassen, war nach Ansicht des Senates I der GBK als Schutzbehauptung zu werten. Das weitere Vorbringen der Antragstellerin konnte sich nicht erhärten. In Bezug auf die Übermittlung von SMS mit dem Inhalt „Ich liebe dich“ durch den zweiten Antragsgegner war nach Ansicht des erkennenden Senates dem glaubwürdigen Vorbringen der Antragstellerin zu folgen.

Ergebnis: Diskriminierung durch eine sexuelle Belästigung; keine Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

7. GBK I/290/10

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Computersoftwareunternehmen, Vorgesetzter

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen, bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und durch eine sexuelle Belästigung

Verfahrensdauer: 16 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin habe vorerst in einer Apotheke, Inhaber sei der zweite Antragsgegner, ein Arbeitsverhältnis als pharmazeutisch kaufmännische Assistentin begründet. Nach einigen Monaten sei sie vom zweiten Antragsgegner in die erste Antragsgegnerin, deren Geschäftsführer der zweite Antragsgegner sei, versetzt worden. Sie sei im Laufe ihres Arbeitsverhältnisses vom zweiten Antragsgegner verbal und körperlich sexuell belästigt worden. Schließlich habe sie deswegen ihr Arbeitsverhältnis gekündigt. In der Folge habe ihr der zweite Antragsgegner angedroht, dass sie in keiner Apotheke mehr arbeiten dürfe. Ihr Arbeitsvertrag enthalte keine Konkurrenzklausel. Sie habe auch

keinen Nebenvertrag mit ihrer Arbeitgeberin abgeschlossen, der eine derartige Klausel enthalte. Die Antragstellerin arbeite nunmehr in einer anderen Apotheke. Der zweite Antragsgegner habe dies erfahren und an ihre neue Arbeitgeberin eine Geldforderung gestellt. Die Antragstellerin habe auch von Kolleginnen aus der Branche gehört, dass sie vom zweiten Antragsgegner beschuldigt werde, sie hätte ihm Medikamente gestohlen und er hätte sie deswegen kündigen müssen. Die Antragstellerin erachte dies als eine Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bzw. als Erschwernis bei ihrem beruflichen Weiterkommen.

Die Antragsgegner/innen bestritten die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Es wird auf die Ausführungen zu GBK I/289/10 verwiesen.

Ergebnis: Diskriminierung durch eine sexuelle Belästigung; keine Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

8. GBK I/291/10

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Gemeinnütziger Verein

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbot

Verfahrensdauer: 17 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin habe von Beginn ihres Dienstverhältnisses an regelmäßig einige Stunden mehr als die vereinbarte Wochenstundenzahl gearbeitet. Aufgrund des hohen Arbeitsanfalles in ihrer Abteilung habe es Gespräche zwischen der Antragstellerin und ihrer Vorgesetzten über eine Erhöhung der Arbeitszeit gegeben. Die Erhöhung sei durch ihre Vorgesetzte zunächst in Aussicht gestellt worden. In der Folge habe seitens der Antragsgegnerin doch keine Bereitschaft bestanden. Außerdem habe die Antragstellerin, die aus Platzgründen ursprünglich nicht im Zimmer mit ihren Kolleginnen gesessen sei, auf Anweisung ihrer Vorgesetzten den Platz bei ihren Kolleginnen wieder räumen müssen. Sie sei außerdem ohne Vorinformation von der Liste der für ein bestimmtes Aufgabengebiet zuständigen Mitarbeiterinnen gestrichen worden. In einem daraufhin geführten Gespräch habe ihre Vorgesetzte erwähnt, dass die Stundenaufstockung der Antragstellerin deshalb nicht erfolgt sei, da sie drei Kinder hätte und zu erwarten wäre, dass sie öfters abwesend sein werde. Weiters sei von ihrer Vorgesetzten eine interne Projektmanagementausbildung vorgestellt worden. Ihre Vorgesetzte habe im Zuge dessen mitgeteilt, dass sie entschieden habe, dass bei der Teilnehmer/innenauswahl Mitarbeiter/innen mit Kindern außer Betracht blieben, da diese nicht so flexibel seien. Auf Nachfrage einer Kollegin habe die Vorgesetzte präzisiert, dass dies ihre persönliche Entscheidung sei. Auch bei mehreren anderen Gelegenheiten habe die Antragstellerin abwertende Äußerungen ihrer Vorgesetzten betreffend die Vereinbarkeit von Schwangerschaft bzw. Elternschaft mit der Tätigkeit bei der Antragsgeg-

nerin wahrgenommen. Die Antragstellerin habe sich an die GAW gewandt, die daraufhin ein Schreiben an die Antragsgegnerin gerichtet habe. Aufgrund der dazu eingetroffenen Stellungnahme der Antragsgegnerin habe die Antragstellerin eine Auflösung des Dienstverhältnisses angestrebt. Das Bemühen um eine einvernehmliche Lösung sei bislang erfolglos geblieben, da die Antragsgegnerin nur zustimme, wenn die Antragstellerin kein Verfahren bei der GBK einleite.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Im Ermittlungsverfahren wurde von allen befragten Auskunftspersonen übereinstimmend bestätigt, dass die Vorgesetzte der Antragstellerin, den Umstand, ob ein/e Mitarbeiter/in Kinder hat oder nicht, als eines von drei Auswahlkriterien, neben den Sprachkenntnissen und der Wochenstundenanzahl des/der Mitarbeiters/Mitarbeiterin, zur Auswahl für eine Projektmanagementausbildung herangezogen hat. Es stellte sich für den erkennenden Senat die Frage, ob sich die Antragsgegnerin das Verhalten der Abteilungsleiterin zurechnen lassen muss. Die Befragungen ergaben, dass im Arbeitsalltag diskriminierende Äußerungen in Bezug auf den Familienstand der Mitarbeiterinnen in dieser Abteilung gefallen sind, die allesamt im Verfahren nie bestritten worden sind. Nach Auffassung des Senates I der GBK macht eine Führungskraft nicht wiederholt diskriminierende Äußerungen, wenn sie nicht wüsste, dass diese, wenn auch nicht offiziell, toleriert werden. Das Verhalten ist der Antragsgegnerin zuzurechnen. In Hinblick auf den Vorwurf des Entzuges des Aufgabengebietes aus diskriminierenden Gründen ist zu sagen, dass die Abberufung aus diesem Tätigkeitsbereich aus sachlich nachvollziehbaren Gründen erfolgt ist. Die Bearbeitung dieses Aufgabengebietes durch drei Mitarbeiterinnen wurde auf Dauer als nicht zielführend und effizient angesehen. Die Abteilungsleiterin der Antragstellerin hat vor ihrer Entscheidung mit den Kolleginnen der Antragstellerin Rücksprache gehalten, ob sie ihre Einschätzung teilen. Die getroffene Entscheidung kann daher nicht als unsachlich angesehen werden. Eine geschlechtsspezifische Diskriminierung im Zusammenhang mit der Zimmerzuteilung hat sich im Ermittlungsverfahren nicht erhärtet.

Ergebnis: Diskriminierung bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung; keine Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen; der Antrag auf Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbotens wurde von der GAW im Laufe des Verfahrens zurückgezogen

Vorschlag: Teilzeitkräfte sowie Mitarbeiter/innen mit Kinderbetreuungspflichten besonders auf Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen hinweisen; das Schulungsangebot an die Mitarbeiter/innen hat in transparenter Weise zu erfolgen, die Auswahlkriterien für eine Schulungsmaßnahme den Mitarbeiter/innen bekanntgeben

Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages: Übermittlung von Nachweisen, aus denen hervorgehe, dass der Zugang zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen für alle Mitarbeiter/innen schon immer gleich geregelt worden sei; diese Informationen und alle Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen samt Auswahlkriterien seien allen Mitarbeiter/innen u.a. über Intranet, Outlook und Flyer zugänglich

9. GBK I/292/10

Eingebracht: AK Oberösterreich

Antragsgegner/in: Arbeitskollege

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung

Verfahrensdauer: 18 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin sei von ihrem Arbeitskollegen mehrmals sexuell belästigt worden, in dem er sie mit obszönen Gesten und Aussagen zum Geschlechtsverkehr aufgefordert habe.

Der Antragsgegner bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Entgegen den Ausführungen in den schriftlichen Stellungnahmen an die AK Oberösterreich sowie den Senat I der GBK, wonach nicht der Antragsgegner die Antragstellerin sexuell belästigt habe sondern umgekehrt, gab der Antragsgegner in der mündlichen Befragung an, mit der Antragstellerin keinen über das Grüßen hinausgehenden persönlichen Kontakt gehabt zu haben. Er habe nicht mit ihr gesprochen und sie nicht mit ihm. Als Grund für die Vorwürfe gegen ihn, sah der Antragsgegner vielmehr den Umstand, dass die Antragstellerin wegen Beschwerden über ihre Arbeitsweise durch seine Ehefrau als Reinigungskraft ersetzt werden sollte. Eine weitere befragte Auskunftsperson bestätigte, dass für die Ehefrau des Antragsgegners am 10. März 2010 eine Arbeitsbewilligung beim AMS beantragt worden sei. Mit der Antragstellerin sei kein Gespräch gesucht worden. Man habe jedoch ihrer Kollegin erzählt, dass man die Antragstellerin ersetzen werde. Sie habe es sicher der Antragstellerin gesagt. Die Arbeitsbewilligung des AMS sei mit 26. März 2010 datiert gewesen, in der Woche darauf habe die Ehefrau des Antragsgegners zu arbeiten begonnen und die Antragstellerin sei parallel dazu gekündigt worden. Der Antragsgegner und die weitere befragte Auskunftsperson machten weder gleichlautende Angaben über die Dauer des Arbeitsverhältnisses der Antragstellerin – sieben Jahre einerseits, dreieinhalb, vier Jahre andererseits – noch über den ungefähren Zeitraum, ab wann es Beschwerden über ihre Arbeitsweise gegeben habe – genannt wurden ca. ein halbes Jahr bzw. zwei Jahre. Die Antragstellerin entgegnete diesem Vorbringen, dass sie nicht gewusst habe, dass die Ehefrau des Antragsgegners im Unternehmen als Reinigungskraft beschäftigt werde. Ihr Vorgesetzter habe ihr zuerst keinen Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses genannt. Auf Nachfrage habe er gesagt, dass sie gesehen hätten, dass die Antragstellerin in der Küche gekocht hätte. Sonst habe er ihr nichts gesagt. Der Senat I der GBK gelangte zur Ansicht, dass das Vorbringen der Antragstellerin, wonach sie vom Antragsgegner sexuell belästigt worden sei, weitaus glaubwürdiger ist als die Gegenargumente des Antragsgegners.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung

Vorschlag: Leistung eines angemessenen Schadenersatzes

Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages: Prüfungsergebnis wird nicht akzeptiert

10. GBK I/293/10

Eingebracht: AK Oberösterreich

Antragsgegner/in: Arbeitskollege

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung

Verfahrensdauer: 18 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin sei von ihrem Arbeitskollegen mehrmals sexuell belästigt worden, in dem er sie mit obszönen Gesten und Aussagen zum Geschlechtsverkehr aufgefordert habe.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Entgegen den Ausführungen in den schriftlichen Stellungnahmen an die AK Oberösterreich sowie den Senat I der GBK, wonach nicht der Antragsgegner die Antragstellerin sexuell belästigt habe sondern umgekehrt, gab der Antragsgegner in der mündlichen Befragung eingangs an, dass er mit der Antragstellerin nicht mehr zu tun gehabt habe als mit allen anderen Kollegen. Sie hätten sich nur jeden Tag am Morgen begrüßt. Er habe die Antragstellerin mehrmals täglich gesehen, weil sie bei ihnen gearbeitet habe. Mehr habe er aber mit ihr nicht zu tun gehabt. Vom erkennenden Senat auf das Vorbringen angesprochen, die Antragstellerin habe ihm gegenüber sexuelle Äußerungen getätigt, führte der Antragsgegner aus, dass sie schon über Sex gesprochen habe, aber nicht mit ihm persönlich. Sie habe in den Raum hinein gesprochen. Als Grund für die Vorwürfe gegen ihn sah der Antragsgegner den Umstand, dass die Antragstellerin wegen Beschwerden über ihre Arbeitsweise durch die Ehefrau seines Bruders – der ebenfalls im Unternehmen tätig sei – als Reinigungskraft ersetzt werden sollte. Eine weitere befragte Auskunftsperson bestätigte, dass für die Ehefrau seines Bruders am 10. März 2010 eine Arbeitsbewilligung beim AMS beantragt worden sei. Mit der Antragstellerin sei kein Gespräch gesucht worden. Man habe jedoch ihrer Kollegin erzählt, dass man die Antragstellerin ersetzen werde. Sie habe es sicher der Antragstellerin gesagt. Die Arbeitsbewilligung des AMS sei mit 26. März 2010 datiert gewesen, in der Woche darauf habe die Ehefrau seines Bruders zu arbeiten begonnen und die Antragstellerin sei parallel dazu gekündigt worden. Die Antragstellerin entgegnete diesem Vorbringen, dass sie nicht gewusst habe, dass die Ehefrau im Unternehmen als Reinigungskraft beschäftigt werde. Ihr Vorgesetzter habe ihr zuerst keinen Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses genannt. Auf Nachfrage habe er gesagt, dass sie gesehen hätten, dass die Antragstellerin in der Küche gekocht hätte. Sonst habe er ihr nichts gesagt. Der Senat I der GBK gelangte zur Ansicht, dass das Vorbringen der Antragstellerin, wonach sie vom Antragsgegner sexuell belästigt worden sei, weitaus glaubwürdiger ist als die Gegenargumente des Antragsgegners.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung

Vorschlag: Leistung eines angemessenen Schadenersatzes

Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages: Prüfungsergebnis wird nicht akzeptiert

11. GBK I/295/10

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Gemeinnütziger Verein, Arbeitskollege

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, durch eine sexuelle Belästigung, durch eine Belästigung, durch mangelnde Abhilfe durch den/die Arbeitgeber/in im Falle einer sexuellen Belästigung bzw. Belästigung und durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbot

Verfahrensdauer: 18 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Vom zweiten Antragsgegner seien Äußerungen, wie „Frauen geben nur das Geld der Männer aus und würden das Leben der Männer verschlechtern“ und „Frauen sollen zu Hause bei den Kindern bleiben“, gefallen. Außerdem habe er immer wieder Einladungen ausgesprochen und es sei zu unerwünschten Berührungen gekommen. Die Antragstellerin habe ihre Vorgesetzte gebeten Abhilfe zu schaffen. Ihr sei zwar ein anderer Arbeitsplatz zugewiesen worden, dieser habe sich jedoch im gleichen Raum befunden, weshalb sich an ihrer Situation am Arbeitsplatz nichts geändert habe. Des Weiteren sei die Antragstellerin vom zweiten Antragsgegner auch in ihrer Freizeit belästigt worden. Ihr sei zugesagt worden, dass so ein Vorfall nicht mehr vorkommen werde. Wirksame Abhilfe sei jedoch nicht geschaffen worden. In weiterer Folge sei die Belegschaft verkleinert worden, dabei sei auch die Antragstellerin gekündigt worden.

Die Antragsgegner/innen bestritten die Vorwürfe in den schriftlichen Stellungnahmen.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Die von der Antragstellerin vorgebrachten diversen unerwünschten Einladungen konnten im konkreten Fall nicht als sexuelle Belästigung gewertet werden, zumal diese Einladungen an alle Kollegen und Kolleginnen in der Abteilung gerichtet waren. Die Einladung zum Rauchen, die vom zweiten Antragsgegner in der Befragung nicht bestritten worden ist, da er eine solche aus Höflichkeitsgründen ausgesprochen habe, hat keinen Bezug zur sexuellen Sphäre der Antragstellerin, und erfüllt daher nicht den Tatbestand der sexuellen Belästigung. Körperliche Übergriffe im Sinne von unerwünschten Berührungen und dem ganz nahen Stehen des zweiten Antragsgegners hinter der Antragstellerin konnten von den befragten Auskunftspersonen ebenfalls nicht bestätigt werden. Es fehlte somit für den erkennenden Senat die für die Erfüllung des Tatbestandes der mangelnden Abhilfe erforderliche sexuelle Belästigung durch eine/n Dritte/n. Aus dem vorliegenden Sachverhalt und nach der Durchführung des Ermittlungsverfahrens hat sich für den erkennenden Senat ergeben, dass die frauenfeindlichen Witze durch den zweiten Antragsgegner geäußert worden sind. Der zweite Antragsgegner konnte dem erkennenden Senat nicht glaubhaft vermitteln, dass er die Antragstellerin nicht durch herabwürdigende Äußerungen belästigt hat. Nach Auffassung des Senates I der GBK hat die erste Antragsgegnerin alles ihr Mögliche getan, um für eine angemessene Abhilfe zu sorgen. Der Senat I der GBK gelangte weiters zur Auffassung, dass die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch die erste Antragsgegnerin nicht aus unsachlichen Gründen erfolgt ist. Es ist zudem zu keinen benachteiligenden Reaktionen durch die Arbeitgeberin gekommen. Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist aus rein wirtschaftlichen Gründen erfolgt.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine Belästigung; keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, durch eine sexuelle Belästigung, durch mangelnde Abhilfe durch den/die Arbeitgeber/in im Falle einer sexuellen Belästigung bzw. Belästigung und durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbot

12. GBK I/296/10-M

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Modeunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes sowie der ethnischen Zugehörigkeit bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 17 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin brachte vor, dass ihr Arbeitsverhältnis nach der Bekanntgabe ihrer Schwangerschaft und aufgrund von sprachlichen Barrieren in der Probezeit aufgelöst worden sei.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Im Hinblick auf die Beweislastregeln des GIBG war nach Auffassung des Senates I der GBK dem Vorbringen der Antragsgegnerin zu folgen, wonach die Arbeitsleistung der Antragstellerin ausschlaggebend für die Auflösung in der Probezeit gewesen sei, und konnte daher insbesondere der Beweis erbracht werden, dass kein unmittelbarer Zusammenhang zwischen der Bekanntgabe der Schwangerschaft – und damit dem Familienstand der Antragstellerin – und der Beendigung des Arbeitsverhältnisses besteht. Der erkennende Senat stützt seine Ansicht insbesondere auf die vorgelegten Unterlagen, aus denen hervorgeht, dass die Antragsgegnerin bereits zwei Tage bevor die Antragstellerin selbst von ihrer Schwangerschaft erfahren hat und drei Tage vor Bekanntgabe der Schwangerschaft per Mail ihre Steuerberatung darüber informiert hat, dass sie mit der Arbeit der Antragstellerin nicht zufrieden sei und das Arbeitsverhältnis daher in der Probezeit auflösen wolle. Die Antragsgegnerin hat in ihrem Vorbringen darauf hingewiesen, dass keine Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit vorliegt, die Auflösung in der Probezeit sei ausschließlich aus in der Person der Antragstellerin gelegenen leistungsbezogenen Gründen erfolgt. Die Antragsgegnerin führte in der mündlichen Befragung ergänzend aus, dass die Antragstellerin grundsätzlich mit der Bedingung eingestellt worden sei, dass deren Schwiegervater sie einschule. Er sei jedoch in die Türkei zurückgekehrt. Die Antragsgegnerin habe somit niemanden gehabt, der die Antragstellerin weiter einschule, weshalb sie geplant habe, einen Teil ihres Betriebes ins Ausland auszulagern, was letztlich auch durchgeführt worden sei.

Ergebnis: keine Diskriminierung

13. GBK I/297/10

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Versicherungsunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts

Verfahrensdauer: 16 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin habe im Vergleich zu ihrem männlichen Kollegen für eine gleichwertige Tätigkeit ein geringeres Grundgehalt erhalten. Beide haben dieselbe akademische Ausbildung, ihr Kollege sei jedoch direkt von der Universität ins Unternehmen eingestiegen und habe bei seinem Eintritt noch kein abgeschlossenes Studium und auch keine Berufserfahrung gehabt. Im Gegensatz zu ihrem Kollegen, der seine Überstunden ausbezahlt bekommen habe, habe die Antragstellerin ihre Überstunden immer durch einen Zeitausgleich verwerten müssen.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Aus weiteren vorgelegten Unterlagen ging für den Senat I der GBK hervor, dass das Gehalt der Antragstellerin – auf das Grundgehalt bezogen – im Gegensatz zu der männlichen Vergleichsperson ab 1. Jänner 2009 tatsächlich niedriger gewesen ist. Die Vergleichsperson hat zu Beginn seiner Tätigkeit bei der Antragsgegnerin weniger als die Antragstellerin verdient. Dann haben beide eine Zeitlang gleich viel verdient. Aufgrund der glaubwürdigen und nachvollziehbaren Argumente der Antragsgegnerin, wonach für die gegenständliche Abteilung neue Tätigkeitsbereiche hinzugekommen sind, wodurch die Vergleichsperson neue und mehr Aufgaben übernommen hat, ist die Festsetzung unterschiedlicher Grundgehälter für den erkennenden Senat jedoch sachlich nachvollziehbar. Eine Produktentwicklung, wie von der Antragstellerin im Verlangen vorgebracht, lag nicht im Aufgabenprofil der Antragsgegnerin. Für den Senat I GBK ergaben sich bei der Überprüfung des Gehaltsbestandteils der Überstunden keinerlei Beanstandungen aus gleichbehandlungsrechtlicher Sicht, da die Antragstellerin eine Überstundenpauschale von sich aus abgelehnt hat.

Ergebnis: keine Diskriminierung

14. GBK I/299/10

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Werkzeughandel, Arbeitskollege

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen, bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, durch eine sexuelle Belästigung, durch mangelnde Abhilfe durch den/die Arbeitgeber/in im Falle einer sexuellen Belästigung und von Amts wegen durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbot

Verfahrensdauer: 22 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin sei zunächst im Sekretariat tätig gewesen und habe bereits in geringem zeitlichen Ausmaß einfache grafische Tätigkeiten vorgenommen. Als sie in eine andere Abteilung versetzt worden sei, wo sie für die Grafik der Verpackung zuständig gewesen sei, sei keine Gehaltsanpassung vorgenommen worden. Sie sei in der Abteilung dem zweiten Antragsgegner unterstellt worden. Dieser habe ihr beispielsweise mitgeteilt, er müsse unter den Tisch kriechen, und habe so versucht, ihr auf die Beine oder unter den Rock zu schauen. Außerdem habe er ihr immer wieder in den Ausschnitt geblickt. Hinsichtlich eines Werkzeughammers, der mit einem orangefarbenen Gummi überzogen gewesen sei, habe er gegenüber der Antragstellerin des Öfteren angemerkt, „sie solle sich das Teil doch für schöne Stunden mit nach Hause nehmen“. Einmal habe die Antragstellerin zu einer Kollegin bemerkt, dass der Kaffee aus dem Automat aussehe wie ein Cocktail, den man „B52“ oder „Blow Job“ nenne. Bei diesem Gespräch sei der zweite Antragsgegner anwesend gewesen. Ab diesem Zeitpunkt sei es immer wieder im Beisein der Antragstellerin zu Bemerkungen wie „er würde sich nun eine Befriedigung holen“ gekommen, wenn er Kaffee getrunken habe. Bei der Überlegung für ein Verpackungsdesign habe der zweite Antragsgegner gemeint, sie solle doch sich auf der Verpackung im Bikini präsentieren. Dies habe er auch im Beisein des Geschäftsführers der ersten Antragsgegnerin wiederholt, welcher sich jedoch in keiner Weise zu dieser Aussage geäußert habe. Außerdem habe die Antragstellerin feststellen müssen, dass der zweite Antragsgegner begonnen habe, ihr die notwendigen Informationen, die sie für ihre Arbeit benötigt habe, nicht oder nicht mehr rechtzeitig zu übermitteln. In der Folge sei sie schriftlich gekündigt worden. Der Geschäftsführer habe die Antragstellerin am Telefon beschwichtigt, da sie den Brief noch nicht von der Post abgeholt habe, solle sie nach dem Urlaub wieder zurückkommen. In einem darauffolgenden Gespräch habe die Antragstellerin dem Geschäftsführer mitgeteilt, dass sie sich vom zweiten Antragsgegner belästigt fühle, und sie nicht mehr mit ihm zusammen arbeiten wolle. Daraufhin habe der Geschäftsführer erwidert, dass der zweite Antragsgegner sehr wichtig für die Firma sei. Er habe ihr als Ausweichmöglichkeit eine Tätigkeit im Büro angeboten. Die Kündigung sei allerdings nicht zurückgenommen worden.

Die Antragsgegner/innen bestritten die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Der zweite Antragsgegner gab in der Befragung zu, dass er gesagt habe, sich einen „Blow Job“ zu holen, wenn er sich den Kaffee geholt habe. Er habe dies in sein Vokabular einfließen lassen, nachdem die Antragstellerin den Kaffee ihm gegenüber so bezeichnet habe. Alle anderen vorgebrachten Vorwürfe weise er entschieden von sich. Allerdings räumte er ein, dass sich die Antragstellerin durch seine Bemerkung über die Bikini-Werbung betroffen gefühlt haben könnte. Gleichzeitig betonte der zweite Antragsgegner, den Angaben der Antragstellerin keinerlei Glauben zu schenken. Die Widersprüchlichkeiten der Angaben durch den zweiten Antragsgegner konnten durch die befragten Auskunftspersonen weder beseitigt noch aufgeklärt werden. Die Antragstellerin konnte demgegenüber ihre Anschuldigungen gegen den zweiten Antragsgegner ausreichend glaubhaft machen. Die Antragstellerin konnte in der mündlichen Befragung glaubhaft machen, dass sie um Intervention gebeten habe. Es wurden von der Arbeitgeberin keinerlei Schritte zum Schutz der sexuellen Integrität der Antragstellerin gesetzt. Die Antragstellerin brachte vor, im Vergleich zu ihrem männlichen Kollegen, der vor die grafischen Arbeiten erledigt habe, für eine gleiche bzw. gleichwertige Tätigkeit ein geringeres Grundgehalt erhalten zu haben. Das genaue Gehalt

ihres Vorgängers kenne sie nicht. Aus weiteren durchgeführten Befragungen ging für den Senat I der GBK hervor, dass von gleichen bzw. gleichwertigen Funktionen der Beteiligten nicht ausgegangen werden kann. Die höhere Einstufung der Vergleichsperson ist daher sachlich gerechtfertigt. Den glaubwürdigen Aussagen der Antragstellerin folgend, gelangte der erkennende Senat zu der Auffassung, dass die Antragstellerin für die nicht fristgerechte Umsetzung ihrer grafischen Arbeiten verantwortlich gemacht worden ist. Die Argumentation der Antragstellerin, dass sie vom zweiten Antragsgegner ab dem Zeitpunkt, wo sie sich gegen die sexuellen Übergriffe gewehrt habe, von Informationen abgeschnitten worden sei, erscheint glaubhafter, insbesondere im Lichte der vorliegenden sexuellen Belästigung und der unterlassenen Abhilfe durch die Arbeitgeberin, als die Entgegnungen der ersten Antragsgegnerin und des zweiten Antragsgegners. Der zweite Antragsgegner hat in der Befragung ausgeschlossen, für die Kündigung verantwortlich zu sein. Dieser Einschätzung kann der erkennende Senat allerdings nicht folgen. Wenn die Geschäftsführung beim zuständigen Vorgesetzten nachfragt, ob man bei der Antragstellerin Entwicklungspotential sieht, und dies verneint wird, hat das selbstverständlich Einfluss auf die Entscheidung bzgl. einer allfälligen Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Geschäftsführung mit der Antragstellerin. Aufgrund der Vorkommnisse im Zusammenhang mit den sexuellen Belästigungen durch den zweiten Antragsgegner ist davon auszugehen, dass der zweite Antragsgegner zu Ungunsten der Antragstellerin interveniert hat. Der Senat I der GBK kam im Weiteren zur Auffassung, dass die Kündigung eine benachteiligende Reaktion der ersten Antragsgegnerin darstellt.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen, bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, durch eine sexuelle Belästigung, durch mangelnde Abhilfe durch den/die Arbeitgeber/in im Falle einer sexuellen Belästigung und durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbot; keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts

Vorschlag: Leistung eines angemessenen Schadenersatzes; Schulung der Führungskräfte der ersten Antragsgegnerin im Bereich des GIBG und zum Thema „(Sexuelle) Belästigung“; Mitarbeiter/innen sollen durch die Verantwortlichen der ersten Antragsgegnerin ermutigt werden, den/die Belästiger/in in die Schranken zu weisen und ihnen, für den Fall von Belästigungen, die Unterstützung der Arbeitgeber/in zusichern; Schreiben der Geschäftsleitung, in dem klargestellt wird, dass sexuelle Belästigung sowie jegliche Verletzung des GIBG nicht toleriert wird und gleichzeitig präventiv auf die Arbeitsatmosphäre, die von gegenseitigem Respekt getragen ist, zu achten ist; Erstellung einer Information zum Thema „Sexuelle Belästigung“ durch die erste Antragsgegnerin, die sie allen Mitarbeiter/innen zukommen lässt; allfällige Vorfälle und Beschwerden sind ernst zu nehmen, bei Vorliegen bzw. im Wiederholungsfall entsprechende disziplinarische Maßnahmen setzen; Führungskräfte sollen im Weiteren aufgefordert werden, im Falle einer Beschwerde sofort einzugreifen, der Beschwerde ist in jedem Fall nachzugehen; bei Unsicherheiten bzw. Unklarheiten, die sich bei der Einhaltung des GIBG ergeben könnten, sollte sich die erste Antragsgegnerin an eine/n Expert/in des GIBG, wie z.B. die im Senat I der GBK vertretenen Interessenvertretungen sowie die GAW, wenden.

Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages: Nachfragen des Geschäftsführers der ersten Antragsgegnerin in der Belegschaft haben ergeben, dass keine

sexuellen Belästigungen bemerkt worden bzw. bekannt gewesen seien, daher werden die Vorschläge als erledigt angesehen

15. GBK I/300/10

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Feinkostunternehmen, Vorgesetzter

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung, durch mangelnde Abhilfe durch den/die Arbeitgeber/in im Falle einer sexuellen Belästigung und durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbot

Verfahrensdauer: 17 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin sei vom Filialleiter u.a. durch Fragen über das Privat- und Sexualleben, einen Vorfall mit einer Rinderzunge, mit der er der Antragstellerin ins Gesicht gefahren sei und dabei gemeint habe, dass sie sich vorstellen sollte, diese Zunge wäre seine, sowie Einladungen in einen Swinger-Club oder eine Single-Bar, sexuell belästigt worden. Die Antragstellerin habe sich schließlich an die Rayonsleiterin gewandt. Am nächsten Tag sei die Antragstellerin telefonisch von einer Kollegin informiert worden, dass sie nicht mehr zu kommen bräuchte und sie bereits aus dem Computer der Firma gelöscht wäre. Etwa eine Woche später habe die Antragstellerin das Beendigungsschreiben ihres Dienstgebers schriftlich zugesandt erhalten.

Die Antragsgegner/innen bestritten die Vorwürfe in den schriftlichen Stellungnahmen.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Bereits im Vermerk über das Gespräch zwischen dem zweiten Antragsgegner und den Leitern des Personalwesens und der Rechtsabteilung hielt der zweite Antragsgegner fest, dass es sein könne, dass er im Herbst, als die Antragstellerin an einer Halsentzündung erkrankt sei, gesagt habe, sie solle sich gut mit VIC eincremen und – nachdem sie jetzt einen Freund habe –, dass sich dieser entsprechend um sie kümmern solle. In eben dieser Stellungnahme gab der zweite Antragsgegner weiters an, dass es richtig sei, dass er festgestellt habe, dass die Antragstellerin nach ihrem Krankenstand entsprechend abgenommen habe und dass er ihr ein Kompliment dahingehend gemacht habe, dass ihr diese Gewichtsabnahme gut stehen würde. Der zweite Antragsgegner gab an, Scherze wie sie könnten „als umsatzfördernde Maßnahme oben ohne bedienen“ nicht initiiert zu haben. Er habe sich dem Scherz auch nicht mit der Aussage, er könne „Sterne für die Brustwarzen besorgen“ angeschlossen. Bezüglich des Vorfalles mit der Rinderzunge gab der zweite Antragsgegner sowohl mündlich als auch schriftlich an, dass es sich hierbei um den Scherz einer ehemaligen Mitarbeiterin gehandelt habe. Nach Angaben der Antragstellerin war diese zum Zeitpunkt des Vorfalles nicht mehr in der gegenständlichen Filiale tätig. Die befragten Auskunftspersonen konnten die in Frage stehende Situation nicht mehr vollständig aus ihren Erinnerungen rekonstruieren und somit konnte auch nicht entkräftet werden, dass die Antragstellerin bei der Betriebsrätin bzw. der Rayonsleiterin die sexuellen Belästigungen durch den zweiten Antragsgegner gemeldet hat. Im Hinblick auf die Beweislastregeln des GIBG ist dies der ersten Antragsgegnerin zuzurechnen und konnte somit nicht der Beweis erbracht

werden, dass sie deshalb keine Abhilfemaßnahmen gesetzt hat, da ihr die Vorfälle nicht bekannt waren. Der Senat I der GBK kam weiters zur Auffassung, dass die fristlose Entlassung durch das Nichterscheinen der Antragstellerin zum Dienst bedingt war und somit keine benachteiligende Reaktion der ersten Antragsgegnerin darstellt.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung und durch mangelnde Abhilfe durch den/die Arbeitgeber/in im Falle einer sexuellen Belästigung; keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbot

Vorschlag: Leistung eines angemessenen Schadenersatzes

Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages: Schadenersatzzahlung durch den zweiten Antragsgegner in Höhe von 1.150 Euro

16. GBK I/301/10

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Lebensmittelunternehmen, Arbeitskollege

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen, bei der Beendigung des Dienstverhältnisses und durch eine sexuelle Belästigung

Verfahrensdauer: 17 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin habe die im Rahmen ihrer Elternteilzeit gemeldete Arbeitszeit von 20 Wochenstunden nicht einhalten können, da sie von der ersten Antragsgegnerin immer wieder zur Leistung von 30 Wochenstunden gedrängt worden sei. Ebenso sei sie in ihrem Urlaub kurzfristig ersucht worden, zwei Tage auszuhelfen. Da zu diesem Zeitpunkt der Kindergarten geschlossen gewesen sei, habe sie niemanden gehabt, der sich um das Kind gekümmert hätte. Weiters sei sie durch den zweiten Antragsgegner sexuell belästigt worden, in dem er zu ihr gesagt habe, dass sie „zu jung für ein Kind“ sei, sie gefragt habe, ob sie einen Freund hätte und ob sie „zu Hause genügend Sex“ bekäme. Bei einer anderen Gelegenheit habe der zweite Antragsgegner zur Antragstellerin gesagt, dass diese mit einem Kollegen Sex haben solle, da dieser noch Jungfrau wäre. Das Arbeitsverhältnis sei schließlich einvernehmlich aufgelöst worden. Sie habe lediglich aufgrund der Drucksituation im Zuge eines Vorfalles, bei dem sie aus einer anderen Kassa Geld gewechselt habe und man sie daraufhin des Diebstahles bezichtigt habe, zugestimmt.

Die Antragsgegner/innen bestritten die Vorwürfe in den schriftlichen Stellungnahmen.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Nach Durchführung des Ermittlungsverfahrens erhärtete sich für den Senat I der GBK der Eindruck, dass der Antragstellerin durch das Verhalten der ersten Antragsgegnerin die Wahrnehmung ihrer Betreuungspflichten erschwert wurden. Hinsichtlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses handelt es sich ausschließlich um (rechtliche) Fragestellungen, die keinen Geschlechtsbezug aufweisen. Entgegen den Angaben in der schriftlichen Stellungnahme und in der mündlichen Befragung des zweiten Antragsgegners,

wonach die Vorwürfe der Antragstellerin auf Hörensagen beruhen würden, bestätigte eine Auskunftsperson, dass der zweite Antragsgegner die Aussage, die Antragstellerin solle mit einem Kollegen Sex haben, da dieser noch Jungfrau wäre, unmittelbar gegenüber der Antragstellerin geäußert habe. Das Argument, der zweite Antragsgegner habe die Antragstellerin meistens nur kurz im Zuge des Dienstwechsels gesehen, steht im Widerspruch dazu, dass ab Bekanntwerden des Vorwurfes der sexuellen Belästigung der Rayonsleiter die Anweisung erteilt hat, dass die Antragstellerin und der zweite Antragsgegner zu getrennten Diensten eingeteilt werden. Als weiteres starkes Indiz, dass es seitens des zweiten Antragsgegners zu verbalen sexuellen Belästigungen gekommen ist, wertet Senat I der GBK den Umstand, dass der zweite Antragsgegner eine Verwarnung erhalten hat und letztlich in eine andere Filiale versetzt wurde – mag diese Maßnahme nach Angaben der ersten Antragsgegnerin und entgegen dem Eindruck des erkennenden Senates auch nur Präventivcharakter gehabt haben.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und durch eine sexuelle Belästigung; keine Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Vorschlag: Leistung eines angemessenen Schadenersatzes; Schulungen und Auseinandersetzung mit dem Gleichbehandlungsgesetz

Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages: Anbot eines Pauschalbetrages als Schadenersatz; in den laufenden erfolgenden Schulungen, insbesondere der für die Personalführung zuständigen Mitarbeiter/innen, werde zukünftig verstärkt auf die Belange des Gleichbehandlungsgesetzes eingegangen

17. GBK I/303/10

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Zahntechnisches Labor, Vorgesetzter

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen, bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, durch eine sexuelle Belästigung, durch Anweisung zu einer sexuellen Belästigung und durch eine Belästigung

Verfahrensdauer: 24 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin sei als Lehrling bei der ersten Antragsgegnerin beschäftigt gewesen. Der zweite Antragsgegner habe sie aufgefordert, eine Lieferung zu tätigen. Dafür sei ein Umkleiden notwendig. Kurz darauf habe der zweite Antragsgegner unangemeldet die Garderobe betreten. Die Antragstellerin habe sich zu diesem Zeitpunkt mitten im Umziehen befunden und keine Hose angehabt. Kurz nach diesem Vorfall habe er damit begonnen, die Antragstellerin in der Arbeit auf verschiedene Art und Weise herabzuwürdigen und zu schikanieren. So habe er sie regelmäßig beauftragt, das gesamte Labor und die Gipsküche zu putzen. Auch das unangemeldete Erscheinen in der Garderobe, wenn die Antragstellerin sich umgezogen habe, habe sich im Laufe der Zeit wiederholt. Als ihr bei einer Arbeit in der Gipsküche ein kleiner Fehler unterlaufen sei, habe sie zu sich selbst

leise „ups, ich bin dumm“ gesagt. Der zweite Antragsgegner habe u.a. entgegnet: „Da kann ich dir nur Recht geben“. Einmal habe die Antragstellerin ihren Hund, ein Weibchen, mit im Labor gehabt. Dieser sei entspannt auf dem Rücken gelegen. Der zweite Antragsgegner habe dazu geäußert: „Typisch Weiber, machen immer die Beine breit.“ Bei mehreren Gelegenheiten sei es zu Berührungen durch den zweiten Antragsgegner gekommen.

Die Antragsgegner/innen bestritten die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Aufgrund des widersprüchlichen Vorbringens des zweiten Antragsgegners sowie des Nichterscheinens zur mündlichen Befragung gelangte der erkennende Senat im Hinblick auf die Beweislastregeln zu dem Ergebnis, dass den glaubhaften Ausführungen der Antragstellerin zu folgen war, wonach der zweite Antragsgegner im Laufe des Lehrverhältnisses mehrmals die Garderobe betreten habe, während sie sich darin umgezogen habe. Dem Argument des Arbeits- und Sozialgerichts, wonach es für Dritte nicht ohne weiteres eindeutig sei, dass es der Klägerin unrecht sei, wenn der Beklagte in das Büro gehe, während sie sich gerade umziehe, konnte aus mehreren Gründen nicht gefolgt werden: Es gibt keine klaren Richtlinien der ersten Antragsgegnerin zur Benutzung der Garderobe. Es kann umso mehr nicht von einem minderjährigen Lehrling erwartet werden, die Verantwortung für das Funktionieren der ungestörten Benutzung der Garderobe zu tragen. In diesem Zusammenhang weist der erkennende Senat auf das sensible Verhältnis zwischen Lehrherr und einzigem weiblichen Lehrling und der besonderen Fürsorgepflicht hin. Ein Lehrherr muss nach Auffassung des Senates I der GBK sehr wohl davon ausgehen, dass sich ein Lehrling sexuell belästigt fühlt, wenn er beim Umziehen in die Garderobe kommt. Entgegen manchen Stimmen in der Literatur hält es der erkennende Senat entsprechend dem Gesetzestext des GIBG für nicht notwendig, dass diese Unerwünschtheit dem/der Belästigter/in zur Kenntnis gebracht wird. Es ist zudem zu für die Antragstellerin unangenehmen abfälligen Aussagen des zweiten Antragsgegners, wie z.B. die Bestätigung, dass sie dumm sei und einer ihr das einmal sagen müsse, gekommen. Es ist jedoch zu keinen sexuell konnotierten Berührungen und Aussagen durch den zweiten Antragsgegner gekommen.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung und durch eine Belästigung; keine Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen; der Antrag auf Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und durch eine Anweisung zu einer sexuellen Belästigung wurde von der GAW im Laufe des Verfahrens zurückgezogen

Vorschlag: Leistung eines angemessenen Schadenersatzes; der ersten Antragsgegnerin wird weiters vorgeschlagen, eine Lösung für die Garderobe zu finden, insbesondere die Arbeitnehmer/innen dazu aufzufordern, den Schlüssel zu verwenden und abzusperrern, und diese Aufforderung auch schriftlich festzuhalten

Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages: Schadenersatzanspruch sei bereits rechtskräftig von Arbeits- und Sozialgericht abgewiesen worden; jede/r Mitarbeiter/in werde im Zuge des Einstellungsgesprächs auf die Versperrbarkeit der gegenständlichen Türe ausdrücklich hingewiesen

18. GBK I/304/10

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Baumarkt, Arbeitskollege

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, in eventu durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbotes, und durch eine sexuelle Belästigung

Verfahrensdauer: 16 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Im Zuge ihres Arbeitsverhältnisses sei es im Schnitt zwei- bis dreimal in der Woche zu verbalen bzw. körperlichen Belästigungshandlungen durch den zweiten Antragsgegner gekommen. Schließlich habe die Antragstellerin die sexuelle Belästigung ihrem Chef gemeldet. Dieser habe daraufhin gemeint, sie hätte ihn schon früher informieren sollen, und ihr versichert, dass er mit dem zweiten Antragsgegner sprechen werde. Die sexuellen Belästigungen seien unmittelbar danach geendet. In der Folge habe die Antragstellerin wahrgenommen, dass ihr Chef begonnen habe ihr auszuweichen und ihre Gegenwart zu meiden. Sie habe schließlich erfahren, dass über das AMS eine Reinigungskraft gesucht werde. Nachdem die Antragstellerin die einzige Reinigungskraft im Unternehmen gewesen sei, habe sie daraus geschlossen, dass es sich um ihre Stelle handle. Sie habe ihren Chef darauf angesprochen und dieser habe ihr mitgeteilt, dass er sie aufgrund ihrer „falschen Arbeitseinteilung“ kündigen müsse.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Der zweite Antragsgegner gab in der Befragung zu, dass es die „Scherze“ mit der Dusche gegeben habe. Er habe ihr auf einmal einen Klaps auf dem Hintern gegeben, aber nie an der Brust gezwickt oder in die Hose gegriffen. Wenn sie gehen habe wollen, habe er die Antragstellerin auch immer gehen lassen. Die Argumentation des zweiten Antragsgegners, dass es sich bei den Vorfällen lediglich um „Scherze“ gehandelt habe, und die Antragstellerin diese als solche auch immer aufgefasst habe, war nach Ansicht des Senates I der GBK nicht zu folgen. In dem Senat I der GBK vorliegenden Gerichtsprotokoll zum Strafverfahren wurde vom zweiten Antragsgegner ausgesagt, dass die Antragstellerin zum ihm gesagt habe, dass er weggehen solle. Hinsichtlich des Vorwurfes der körperlichen Übergriffe im Sinne von unerwünschten Berührungen durch den zweiten Antragsgegners war nach Ansicht des erkennenden Senates dem glaubwürdigen Vorbringen der Antragstellerin zu folgen. Nach Durchführung des Ermittlungsverfahrens gelangte der Senat I der GBK zur Auffassung, dass die vom Geschäftsführer gemachten Angaben für die Gründe für die Beendigung nicht ausreichend schlüssig waren. Die Antragstellerin ist seit 2006 bei der Antragsgegnerin als Reinigungskraft beschäftigt. Der Geschäftsführer ist seit 2009 in dieser Funktion tätig. Wenn tatsächlich, so wie der Geschäftsführer ausgesagt hat, Spinnweben von der Decke in seinem Büro herunterhängen würden, ist es nach allgemeiner Lebenserfahrung auszuschließen, dass ein Vorgesetzter trotz einer derartig schlechten Arbeitsleistung kein Mitarbeiter/innengespräch führt, um die Missstände direkt anzusprechen. Der Geschäftsführer teilte gegenüber dem erkennenden Senat mit, dass er weder ein Mitarbeiter/innengespräch mit der Antragstellerin wegen ihrer Arbeitsleistung geführt, noch sie deswegen verwarnt habe. Es ist beim erkennen-

den Senat der Eindruck entstanden, dass man die Antragstellerin aufgrund der Meldung der sexuellen Belästigung durch einen Mitarbeiter der ersten Antragsgegnerin loswerden wollte.

Ergebnis: Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und durch eine sexuelle Belästigung

Vorschlag: Leistung eines angemessenen Schadenersatzes

Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages: keine Rückmeldung

19. GBK I/305/10

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Sicherheitsunternehmen, Arbeitskollege

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, durch eine sexuelle Belästigung, durch eine Belästigung und durch mangelnde Abhilfe durch den/die Arbeitgeber/in im Falle einer sexuellen Belästigung bzw. Belästigung

Verfahrensdauer: 17 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin sei vom zweiten Antragsgegner sexuell belästigt worden durch körperliches Zu-nahe-Treten, wie z.B. das Anstreifen durch zu nahes Vorbeigehen, durch sehr knappes Vorbeigehen an ihr, durch Ansehen ihrer Oberweite bzw. das Schauen auf ihren Intimbereich, sowie durch die Bemerkung bei der Ausgabe der Mappe zum Revier Nr. 6, dass er gerne anderen Sex hätte. Sie habe diese Vorkommnisse erst nach einer gewissen Zeit ihren Vorgesetzten gemeldet. Außerdem habe der zweite Antragsgegner sie dahingehend „bedroht“, dass er sie längst hinausgeworfen hätte, wenn er etwas in der Firma zu sagen hätte. Schließlich sei das Arbeitsverhältnis arbeitgeberseitig gekündigt worden.

Die Antragsgegner/innen bestritten die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Die Antragstellerin hat im Verfahren gegenüber dem erkennenden Senat den Eindruck vermittelt, dass sie in Hinblick auf ihre sexuelle und körperliche Integrität eine besonders erhöhte Sensibilität aufweist. Die Antragstellerin hat dadurch Verhaltensweisen anderer männlicher Kollegen missverständlich aufgefasst, die objektiv gesehen, allerdings keine sexuelle Belästigung darstellen. Im Ermittlungsverfahren ließen sich die Vorwürfe nicht bestätigen, vielmehr konnten die befragten Auskunftspersonen die Anschuldigungen gegenüber dem zweiten Antragsgegner ausräumen. Das Verfahren vor dem Senat I der GBK ergab, dass der zweite Antragsgegner die Antragstellerin nicht sexuell belästigt hat. Es fehlte somit die für die Erfüllung des Tatbestandes der mangelnden Abhilfe erforderliche sexuelle Belästigung durch Dritte. Nach Auffassung des Senates I der GBK wurde der objektive Tatbestand der geschlechtsbezogenen Belästigung nicht erfüllt, sollte die vorgebrachte Äußerung so gefallen sein. Es fehlte somit für den erkennenden Senat die für die Erfüllung des Tatbestandes der mangelnden Abhilfe erforderliche geschlechtsbezogene Belästigung durch eine/n Dritte/n. Im Ermittlungsverfahren kam hervor, dass alle erhobenen Vorwürfe der Antrag-

stellerin von der ersten Antragsgegnerin genau untersucht worden sind. Dies wurde von allen befragten Auskunftspersonen bestätigt. Für den erkennenden Senat war es nachvollziehbar und verständlich, dass für die erste Antragsgegnerin eine weitere Zusammenarbeit mit der Antragstellerin nicht mehr zumutbar war und sie daher ihr Arbeitsverhältnis gelöst hat.

Ergebnis: keine Diskriminierung

20. GBK I/306/10-M

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Tankstelle

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes sowie des Alters bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 19 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin sei als Tankstellenkraft im Nachtdienst beschäftigt gewesen. Bei der abrupten Beendigung des Dienstverhältnisses nach der Probezeit sei ihr von der Stationsleiterin gesagt worden, dass der Chef/Pächter jetzt doch einen Mann für den Nachtdienst einstellen wollen würde und dass auch ihr Alter von 50 eine Rolle spielen bzw. sie nicht ins Team passen würde, auch wegen den Lohnnebenkosten etc.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Eine grundsätzliche Einstellungspraxis, die Frauen von vornherein ohne Vorliegen sachlicher Gründe vom Nachtdienst ausschließt, würde zwar eine Diskriminierung darstellen, es war jedoch kein Kausalzusammenhang zwischen der Praxis der Antragsgegnerin, normalerweise nur Männer für den Nachtdienst einzustellen, und der Auflösung während der Probezeit erkennbar. Vielmehr war im Hinblick darauf, dass die Antragstellerin bereits Vorerfahrung in der Arbeit auf einer Tankstelle, auch im Nachtdienst, gehabt hat, nachvollziehbar, dass die Antragsgegnerin gewisse Erwartungen an die Arbeitsweise der Antragstellerin hatte. Diese wurden nicht erfüllt, wie auch das von der Antragstellerin selbst vorgebrachte Beispiel mit dem Stromausfall gezeigt hat. Da Stromausfälle – wie dem Senat I der GBK mitgeteilt – ein gängiges Problem seien, wäre von der Antragstellerin zu erwarten gewesen, dass sie sich mit der Lage der Sicherungskästen vertraut macht. Dieser Vorfall ist ein starkes Indiz hierfür, dass auch andere Arbeitsabläufe nicht reibungslos funktioniert haben. Die Antragsgegnerin ist jedoch aufgrund der strengen Kontrollen durch die Verpächterin darauf angewiesen, dass ihre Arbeitnehmer/innen gute Leistungen erbringen. Es ist daher davon auszugehen, dass die Auflösung des Probearbeitsverhältnisses aus sachlichen Gründen erfolgt ist. Sowohl die Antragsgegnerin als auch eine weitere befragte Auskunftsperson gaben an, dass die Altersstruktur im Unternehmen sehr durchmischt gewesen sei und vom Lehrling bis zu einem 63 Jahre alten Mitarbeiter gereicht habe. Zwar wurden hierfür keine Beweise vorgelegt, nach eingehender Prüfung des Sachverhaltes kam Senat I der GBK jedoch zu der Ansicht, dass der Umstand, dass die Antragsgegnerin die Antragstellerin kurze Zeit zuvor mit dem Wissen über ihr Alter eingestellt hat und ihr auch im Zuge der Beendigung nochmals ein

Angebot gemacht worden ist in den Tagdienst auf 20 Stunden Basis zu wechseln, dafür spricht, dass das Alter der Antragstellerin kein Kriterium für die Beendigung des Dienstverhältnisses war.

Ergebnis: keine Diskriminierung

21. GBK I/310/10

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Handelsunternehmen für Chemikalien

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 18 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin sei als Außendienstmitarbeiterin beschäftigt gewesen. Trotz ihrer tatsächlichen regelmäßigen Arbeitszeit im Ausmaß einer Vollzeitbeschäftigten habe ihr monatliches Fixum bis zuletzt 500 Euro brutto pro Monat betragen. Nach einem halben Jahr sei ihr auf ihre Anfrage hin, warum ihr Dienstvertrag und das monatliche Fixum nicht den tatsächlichen Verhältnissen angepasst werde, wo doch sämtliche ihrer männlichen Arbeitskollegen bei gleicher Arbeitszeit über Dienstverträge als Vollarbeitszeitkräfte mit einem monatlichen Fixum in Höhe von 1.000 Euro brutto verfügen, mitgeteilt worden: „Na, weil Sie eine Frau sind.“ Als die Antragstellerin erklärt habe, sich in dieser Angelegenheit an die AK zu wenden, habe sie die Zusage für eine entsprechende Anhebung ihres Fixums mit 1. Jänner erhalten. Zwischenzeitlich sei die Antragstellerin jedoch ungerechtfertigt entlassen worden.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Der Antragsgegnerin ist es nach Ansicht des erkennenden Senates nicht gelungen zu beweisen, dass die Antragstellerin in ihren Tätigkeiten entsprechendes Grundgehalt erhalten hat. Vielmehr gelangte der Senat I der GBK zu der Auffassung, dass das von den befragten Auskunftspersonen beschriebene Entgeltsystem nicht den Kriterien einer effizienten und modernen Personal- und Organisationsentwicklung, die sowohl für die Arbeitgeberin als auch für die Arbeitnehmer/innen eine nachvollziehbare und überprüfbare Entgeltfestsetzung und -entwicklung ermöglicht, entsprach. Nach Durchführung des Ermittlungsverfahrens gelangte der Senat I der GBK zur Auffassung, dass die Antragstellerin nicht aufgrund ihrer Forderung nach einer Gehaltsanpassung entlassen worden ist. Die im gegenständlichen Verfahren als Entlassungsgrund angeführten Erwägungen der Antragsgegnerin werden seitens des Senates I der GBK in diesem Zusammenhang nicht weiter behandelt, da diese keine Geschlechtskomponente aufweisen und somit nicht unter die Bestimmungen des GIBG fallen.

Ergebnis: Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts; keine Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

22. GBK I/311/10

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Gastronomiebetrieb, Arbeitskollege

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, durch eine sexuelle Belästigung und durch mangelnde Abhilfe durch den/die Arbeitgeber/in im Falle einer sexuellen Belästigung

Verfahrensdauer: 16 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin sei als Kellnerin beschäftigt gewesen und leide an einer 90%igen Beeinträchtigung ihrer Sehkraft. Die sexuellen Belästigungen durch ihren Arbeitskollegen hätten sich u.a. durch mehrfaches Ansprechen privater und auch sexueller Sachverhalte, beispielsweise dass er ein Mann sei, der „jeden Tag eine Frau haben müsse“ bzw. durch Abpassen nach der Arbeit und der Aussage, dass er mit in ihre Wohnung fahren und mit ihr Sex haben wolle, sowie den körperlichen Übergriffen durch Annäherungsversuche, die für die Antragstellerin unangenehm und aufgrund ihrer Sehbehinderung bedrohlich gewesen seien, geäußert. Die Antragstellerin habe sich auch durch seine zahlreichen SMS und seine bis zu vier Mal täglich erfolgten Anrufe, um sich mit ihr auf einen Kaffee zu treffen, belästigt gefühlt.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Die Angaben der Antragstellerin wurden von einer befragten Auskunftsperson im Wesentlichen bestätigt. Der Argumentation des Antragsgegners, dass die Vorwürfe der Antragstellerin nicht der Wahrheit entsprechen würden, und die Antragstellerin sich vielmehr ihm gegenüber unangenehm und beleidigend benommen habe, konnte nicht gefolgt werden. Das Vorbringen des Antragsgegners erscheint nach Ansicht des Senates I der GBK als sehr widersprüchlich und somit unglaubwürdig. Einerseits behauptet er, nie über private Angelegenheiten mit ihr gesprochen zu haben, und andererseits bringt er in der Befragung vor, dass er für die Antragstellerin eine Wohnung gesucht und gefunden habe und die Beziehung zur Antragstellerin bis zum Zeitpunkt ihrer massiven Ablehnung ihm gegenüber „super“ war. Er habe den damaligen Freund der Antragstellerin, von dem sie sich getrennt habe, auch ersucht, er möge sie solange in seiner Wohnung wohnen lassen, bis „wir“ eine Wohnung gefunden haben. Diese Aussagen deuten daraufhin, dass aus der Sicht des Antragsgegners das Verhältnis mit der Antragstellerin mehr als freundschaftlich war und nicht rein professionell, wie er bei seiner Befragung behauptete.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung; der Antrag auf Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und durch mangelnde Abhilfe durch den/die Arbeitgeber/in im Falle einer sexuellen Belästigung wurde von der GAW im Laufe des Verfahrens zurückgezogen

Vorschlag: Leistung eines angemessenen Schadenersatzes unter besonderer Berücksichtigung der schweren Sehbehinderung

Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages: Schadenersatzzahlung durch den zweiten Antragsgegner in Höhe von 1.300 Euro

23. GBK I/315/11-M

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Lebensmittelunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes sowie der ethnischen Zugehörigkeit bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 16 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Seit dem Tod ihres Vaters, der in Serbien gelebt und den sie noch vor seinem Tod sehen habe wollen sowie der damit im Zusammenhang stehenden benötigten Freizeit, hätten sich ihre Arbeitsbedingungen zunehmend verschlechtert. Nachdem ihre erwachsenen Kinder in derselben Filiale beschäftigt gewesen seien und es bei ihnen Schwierigkeiten bei Abrechnungen gegeben habe, die diese auch geltend gemacht haben, sei die Antragstellerin von ihren Vorgesetzten aufgrund ihres Familienstandes unter Druck gesetzt und letztlich benachteiligt worden. Schließlich sei das Arbeitsverhältnis aufgrund ihrer Familiensituation und der aufgrund ihres Kulturkreises gebotenen familiären Unterstützung beendet worden.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Die befragten Auskunftspersonen konnten alle bestätigen, dass die Antragstellerin nicht bei den sonstigen Arbeitsbedingungen durch die Beschäftigung ihrer Kinder in der Filiale – und somit aufgrund ihres Familienstandes – benachteiligt worden ist. Die Maßnahmen zur Reduzierung der Zuschläge haben alle Kassier/innen betroffen, auch erfolgte die Umstellung auf das elektronische Zeiterfassungssystem nicht für die Antragstellerin alleine. Der Marktmanager dieser Filiale hat der Antragstellerin, da diese mit der Umstellung nicht zufrieden war, angeboten, in eine andere Filiale zu wechseln, in dem dieses System nicht angewendet wird. Die Vorgesetzten der Antragstellerin haben wiederholt versucht, diese wieder in das Team zu integrieren und ihr entgegen zu kommen. Nach eingehender Prüfung gelangte der erkennende Senat aufgrund der Ausführungen der befragten Auskunftspersonen sowie der vorgelegten Unterlagen zu der Auffassung, dass die Antragsgegnerin im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis der Antragstellerin kein diskriminierendes Verhalten gesetzt hat. Die Geltendmachung der Ansprüche der Kinder der Antragstellerin steht in keinem zeitlichen Zusammenhang mit der Kündigung der Antragstellerin, es besteht somit kein Bezug zum Ehe- und Familienstand der Antragstellerin. Dass es Probleme im Arbeitsverhältnis gegeben hat, wird von keiner Seite bestritten und wurde auch im rechtskräftigen Urteil des Arbeits- und Sozialgerichts festgehalten. Das Ermittlungsverfahren hat ergeben, dass die Antragsgegnerin den Urlaubswünschen der Antragstellerin, um ihren Verpflichtungen, die sich aus den familiären Todesfällen ergeben haben, nachkommen zu können, entsprochen hat. Die sonstigen Vorwürfe der Antragstellerin, dass man sich aufgrund ihrer ethnischen Herkunft beleidigend oder herabwertend geäußert habe, konnten nicht bestätigt werden. Die An-

tragsgegnerin gab an, dass ethnische Zugehörigkeit keineswegs der Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses war. Zum Beweis dafür legte die Antragsgegnerin einen Auszug aus der Personaldatenbank vor, aus der ersichtlich ist, dass mehr als ein Drittel der Mitarbeiter/innen Ausländer/innen sind. Der zuständige Gebietsleiter und der zuständige Marktleiter sind Führungskräfte mit Migrationshintergrund. Die ethnische Zugehörigkeit ist ganz offensichtlich kein Hinderungsgrund für eine Karriere bei der Antragsgegnerin. Die Antragsgegnerin konnte dem erkennenden Senat somit sehr glaubhaft vorbringen, dass ausschließlich die mangelhafte Arbeitsleistung der Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses war und konnte dies im Verfahren sowohl durch Unterlagen als auch durch Aussagen der befragten Auskunftspersonen untermauern.

Ergebnis: keine Diskriminierung

24. GBK I/318/11

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Beratungsunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 15 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin habe als Trainerin für Deutschkurse gearbeitet. Sie habe mit der Antragsgegnerin einen unbefristeten freien Dienstvertrag abgeschlossen. Im Frühjahr 2010 sei der Antragstellerin sowie ihren Kollegen und Kolleginnen angekündigt worden, dass alle für die Antragsgegnerin tätigen Trainer/innen mit Anfang Oktober 2010 fix Angestelltendienstverträge erhalten würden. Die Antragsgegnerin habe weiter ausgeführt, dass es aus Anlass der bevorstehenden Umstellung notwendig sei, so bald wie möglich neue freie Dienstverträge abzuschließen, die mit 30. September 2010 befristet sein würden. Die Antragstellerin habe unterzeichnet, genauso wie alle ihre Kollegen und Kolleginnen, in der Annahme, mit Anfang Oktober einen regulären Dienstvertrag zu erhalten. Die Antragstellerin sei Ende April schwanger geworden. Da sie aufgrund ihrer nunmehrigen Vertragsbefristung nicht sicher gewesen sei, wie sie sich gegenüber der Arbeitgeberin verhalten sollte, habe sie die Schwangerschaft nicht sofort gemeldet. Allerdings sei es ihr im Sommer gesundheitlich nicht gut gegangen und sie sei zunächst befristet in vorzeitigem Mutterschutz geschickt worden. Unmittelbar danach habe sie ihrer Arbeitgeberin ihre Schwangerschaft bekanntgegeben. Der vorzeitige Mutterschutz sei letztlich bis zum Beginn des regulären Mutterschutzes verlängert worden. Die Antragstellerin sei nach der Bekanntgabe der Verlängerung ihres vorzeitigen Mutterschutzes kein einziges Mal von Seiten ihres Arbeitgebers kontaktiert worden, weder vor oder bei Auslaufen ihres freien Dienstvertrages, noch bezüglich des Abschlusses eines regulären Dienstverhältnisses mit Oktober 2010. Es habe auch keinerlei Gespräche darüber gegeben, wann die Antragstellerin nach der Geburt ihres Kindes wieder in den Beruf einsteigen wolle. Als Antwort auf ein E-Mail der Antragstellerin habe der Geschäftsführer ein Missverständnis ihrerseits behauptet und ihr mitteilt, dass bei dem Angebot der

Übernahme in ein Angestelltenverhältnis „kein Automatismus“ vorliege, dass also „nicht allen Auftragnehmern/Auftragnehmerinnen ein Angestelltenvertrag angeboten“ worden sei. Weiters habe er ausgeführt, dass das Unternehmen, bedingt durch Auftragsrückgänge der Antragstellerin „leider keinen weiteren Vertrag anbieten“ könne.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Laut den vorgelegten Unterlagen der Antragsgegnerin hat die Antragstellerin die Überführung ihres freien Dienstverhältnisses in ein Angestelltenverhältnis von den Vertragsbedingungen abhängig gemacht. In der mündlichen Befragung hat die Antragstellerin widersprüchliche Angaben dazu gemacht, ob sie einen Angestelltenvertrag wollte oder nicht. Diese Angaben waren für den Senat I der GBK vor allem in Hinblick auf das Verlangen der GAW, wo der Vorwurf gegen die Antragsgegnerin erhoben worden ist, gerade der Antragstellerin, weil sie schwanger gewesen sei, keinen Angestelltenvertrag anzubieten, nicht nachvollziehbar. Weitaus glaubhafter waren für den erkennenden Senat die Angaben des Geschäftsführers der Antragsgegnerin, der die Antragstellerin nach Ablauf der Karenz auch wieder in einem Projekt beschäftigen würde. Aus Sicht des Senates I der GBK war eine Nichtbegründung eines Angestelltenverhältnisses mit der Antragstellerin sachlich gerechtfertigt und nachvollziehbar. Die Antragstellerin war aufgrund des Beschäftigungsverbotes im MSchG bis Ende des Projektes als Deutschtrainerin nicht mehr einsetzbar, und nach dem Ende des Beschäftigungsverbotes gab es das Projekt nicht mehr.

Ergebnis: keine Diskriminierung

25. GBK I/321/11

Eingebracht: Protokollantrag

Antragsgegner/in: Lebensmittelunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 14 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin sei in eine andere Filiale versetzt worden. Im Zuge der Schwangerschaftsbekanntgabe habe ihre Vorgesetzte gemeint, wieso sie „die Schwangerschaft nicht früher mitgeteilt habe, dann hätte sie sie nicht genommen.“ Drei Tage nachdem die Antragstellerin aus dem durch eine Fehlgeburt bedingten Krankenstand wieder zur Arbeit erschienen sei, sei ihr von ihrer Vorgesetzten mit den Worten, die Antragstellerin „könne wieder schwanger werden und das mag sie nicht“, das Kündigungsschreiben übergeben worden.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Nach eingehender Durchsicht der vorgelegten Unterlagen und aufgrund der Aussagen der befragten Auskunftspersonen, gelangte der Senat I der GBK zur Auffassung, dass nicht mangelhafte Arbeitsleistung ursächlich für die Kündigung der

Antragstellerin gewesen ist, sondern die Annahme der Antragsgegnerin, dass sie wegen einer möglichen neuerlichen Schwangerschaft wiederum nicht für alle ihre Tätigkeit umfassenden Aufgaben einsetzbar sein bzw. unter Umständen vermehrte Fehlzeiten haben würde. So sind für den erkennenden Senat auch die Angaben der Antragstellerin, wonach ihre Vorgesetzte im Zuge der Kündigung Bezug auf die Möglichkeit einer neuerlichen Schwangerschaft genommen habe, weitaus glaubwürdiger als die Sachverhaltsdarstellung der Antragsgegnerin, zumal von dieser bestätigt wurde, dass die Arbeitsleistung in den Jahren vor der Versetzung anstandslos gewesen ist.

Ergebnis: Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Vorschlag: Schulung der Marktleiterin der gegenständlichen Filiale in Angelegenheiten der Personalführung

Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages: Teilnahmebestätigung zu Personalführungsseminar wurde vorgelegt

26. GBK I/324/11

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Industriebetrieb

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 16 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin sei als Maschinenschlosserin beschäftigt gewesen. Sie sei bereits seit 1998 als Leiharbeitnehmerin für die Antragsgegnerin tätig gewesen und 2008 als Arbeitnehmerin übernommen worden. Die Antragstellerin sei transsexuell. Anfang 2009 habe die Antragstellerin dem Prokuristen der Antragsgegnerin bekanntgegeben, dass sie vorhabe, eine Geschlechtsumwandlung durchzuführen und zukünftig auch dem geforderten „Alltagstest“ entsprechend als Frau auftreten werde. Es sei bei diesem Gespräch auch um Duschmöglichkeiten gegangen. Es gebe nur einen Dushraum, der auch von den Schichtarbeitern von zwei weiteren im Firmengebäude der Antragsgegnerin untergebrachten Unternehmen benutzt werde. Obwohl vom Prokuristen Vorschläge gemacht worden seien – Aufstellen eines Containers, Benutzung der versperrbaren Dusche unterhalb der Büroräumlichkeiten –, sei es ihr eineinhalb Jahre lang nicht ermöglicht worden, getrennt von den ca. 30 bis 40 männlichen Mitarbeitern zu duschen. Im Sommer 2009 habe ihr Vorgesetzter sie auf die bevorstehende Geschlechtsumwandlung angesprochen. Er habe gemeint, sie würde sich nur einbilden, eine Frau sein zu wollen, und sie solle sich das noch einmal überlegen. Er habe damit gedroht, dass er darauf hinarbeiten würde, dass die Antragstellerin „rausfliege“. Die Antragstellerin habe Anfang 2010 mit der Hormonbehandlung begonnen, die vor allem dazu geführt habe, dass ihre Brüste gewachsen seien. Es seien auch zu diesem Zeitpunkt keinerlei Möglichkeiten für die Antragstellerin geschaffen worden, getrennt zu duschen. Immer wieder habe die Antragstellerin den Prokuristen auf dieses Problem angesprochen. Trotz der vorhan-

denen getrennten Duschmöglichkeit bei den Büroräumen sei der Antragstellerin der Schlüssel dafür nicht ausgehändigt worden. Im Juli 2010 habe die Antragstellerin den Firmeninhaber auf das nun schon eineinhalb Jahre bestehende Problem angesprochen. Dieser habe ihr mitgeteilt, er würde das Ansuchen an den Betriebsleiter weitergeben. Auf Nachfrage habe dieser mitgeteilt, dass er noch nicht vom Firmeninhaber angerufen worden sei und habe die Antragstellerin darauf vertröstet, dass man schon etwas tun werde. Im Juli 2010 sei ein neuer Mitarbeiter zunächst für drei Monate befristet als Schlosser aufgenommen worden. Die Antragstellerin sei angewiesen worden diesen einzuschulen. In der Folge sei sie völlig überraschend gekündigt worden.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Die Antragsgegnerin trat dem Vorwurf der Antragstellerin mit dem Argument entgegen, dass die Idee mit dem Container aus abwasser- und energietechnischen Gründen sowie wegen Platzmangels nicht realisiert werden habe können. Die versperrbare Dusche sei nicht offiziell. Sie sei dafür gedacht, dass Angestellte, wenn sie schmutzig werden würden, dort eine Duschmöglichkeit hätten. Die Dusche werde jedoch nicht gewartet oder sonst irgendetwas. Die Vorschläge des Prokuristen seien ein good will gewesen. Er sei jedoch nicht direkt in der Anlage tätig und daher mit den Gegebenheiten nicht ganz so vertraut. Nach eingehender Durchsicht der vorgelegten Unterlagen und auf Grundlage der getätigten Aussagen der befragten Auskunftspersonen gelangte der Senat I der GBK zur Ansicht, dass die Antragsgegnerin keine sachliche Rechtfertigung dafür geben konnte, weshalb der Antragstellerin die Benutzung der versperrbaren Dusche nicht ermöglicht worden ist. Der erkennende Senat folgt hierbei den glaubwürdigen Ausführungen einer befragten Auskunftsperson, wonach diese Dusche gewartet sowie gereinigt werde und dort zwei Schichtmeister duschen gehen würden. Die Auskunftsperson bestätigte zudem die Angaben der Antragstellerin, dass sie nach Dienstschluss duschen gehen habe müssen, da sie Arbeiten verrichtet habe, durch die sie sehr schmutzig geworden sei. Das Argument der Antragsgegnerin, die Dusche sei nur für Angestellte, wohingegen die Antragstellerin Arbeiterin gewesen sei, irritierte Senat I der GBK zutiefst und ist nach dessen Auffassung Ausdruck für die mangelnde Lösungsbereitschaft der Antragsgegnerin. Die Antragsgegnerin verkennt, dass im Hinblick auf das Thema Transgender höchste Sensibilität notwendig ist und auf die besonderen Bedürfnisse der Antragstellerin Rücksicht genommen werden hätte sollen. Dass nach Angaben der Antragsgegnerin von Seiten des Arbeitsinspektorats und der Arbeitsmedizin keine gesetzlichen Grundlagen gefunden worden seien, ändert nichts an der allgemeinen Fürsorgepflicht von Arbeitgebern bzw. Arbeitgeberinnen im Sinne des § 1157 ABGB. Das diesbezügliche Verhalten der Antragsgegnerin, den Umstand zu negieren, dass die Antragstellerin bedingt durch die Hormonbehandlung jedenfalls begonnen hat, sekundäre weibliche Geschlechtsmerkmale aufzuweisen, und keine entsprechende Abhilfe hinsichtlich der Bereitstellung einer anderen Dusche geleistet hat, entbehrte zudem jeglicher Vorbildwirkung den übrigen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen gegenüber. Die Antragsgegnerin rückte ungeachtet dessen, dass die körperlichen Veränderungen sichtbar gewesen seien, auch in der mündlichen Befragung nicht von ihrem Standpunkt ab, dass die Antragstellerin zum Zeitpunkt der Beschäftigung ein Mann gewesen sei und es daher kein Problem gewesen wäre, wenn sich die Antragstellerin in einer Gemeinschaftsdusche mit anderen männlichen Mitarbeitern geduscht hätte. Die mündliche Befragung des informierten Vertreters der Antragsgegnerin ergab, dass dieser die Arbeitsleistungen der

Antragstellerin nicht abschließend beurteilen konnte und die Informationen über die Arbeitsleistung und das Verhalten der Antragstellerin primär auf den Wahrnehmungen ihres Vorgesetzten beruhten. Im Ermittlungsverfahren zeigte sich, dass das Arbeitsklima zwischen dem Vorgesetzten und der Antragstellerin angespannt gewesen ist. Dass ihr Vorgesetzter augenscheinlich kein Verständnis für die Situation der Antragstellerin aufgebracht hat, geht unter anderem aus Aussagen wie „Sie brauche sich nicht einbilden, nur weil sie sich umoperieren lasse, dass sie Narrenfreiheit habe“ bzw. „Sie müsse sich das genau überlegen – wenn jemand in dem Alter sei, mit 20 sei das sicher leichter zu verkraften“ hervor. Aus diesen Gründen erschien dem erkennenden Senat das Vorbringen der Antragstellerin, wonach die Kündigung mit ihrer Geschlechtsumwandlung und dem Ersuchen um eine getrennte Duschmöglichkeit in Zusammenhang stehe, sehr glaubwürdig. Das Argument der Antragsgegnerin, die Antragstellerin habe plötzlich mangelhaft gearbeitet und – vermutlich aufgrund der Hormonbehandlung – zu Aggressionen geneigt, ist in diesem Zusammenhang als Schutzbehauptung zu werten, zumal seitens der Antragsgegnerin keine stichhaltigen Beweise hierfür vorgelegt werden konnten. Die von einer Auskunftsperson in der mündlichen Befragung gezeigten Fotos einer am Boden liegenden Pumpe bzw. eines am Boden liegenden Hammers, die von der Antragstellerin geworfen worden wären und somit deren Verhalten dokumentieren sollten, wurden durch die Aussagen einer weiteren befragten Auskunftsperson entkräftet. Diese gab an, dass die Antragstellerin kein aggressives Verhalten geäußert habe – dies wurde auch durch ein psychologisches Gutachten bestätigt. Sie sei im Gegenteil ein ruhiger, sensibler Mensch und unter den Kollegen beliebt gewesen. Ihre Arbeiten habe die Antragstellerin immer gemacht, weshalb für die Auskunftsperson kein Grund für die Kündigung ersichtlich gewesen sei. Man habe gemerkt, dass die Führungsebene die Antragstellerin loswerden habe wollen. Im Hinblick auf die Schwere der Vorwürfe der Antragsgegnerin, die Antragstellerin habe in Gegenwart von Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen mit Pumpen und Hämmern geworfen, erscheint es dem erkennenden Senat zudem verwunderlich, dass die Antragstellerin nie schriftlich verwarnet worden ist.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Vorschlag: Leistung eines angemessenen Schadenersatzes

Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages: Schadenersatzzahlung in Höhe von 17.500 Euro; Ausstellung eines qualifizierten Dienstzeugnisses

27. GBK I/328/11

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Ziviltechnikunternehmen, Arbeitskollege, Arbeitskollegin

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen, bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, durch eine sexuelle Belästigung, durch eine Belästigung und durch mangelnde Abhilfe durch den/die Arbeitgeber/in im Falle einer sexuellen Belästigung bzw. Belästigung

Verfahrensdauer: 16 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin habe im Vergleich zu ihrer Kollegin wegen der Wahrnehmung im Unternehmen als teilzeitbeschäftigte Frau mit Kindern und Betreuungspflichten für gleiche bzw. gleichwertige Tätigkeiten ein geringeres Gehalt erhalten. Sie sei von der ersten Antragsgegnerin zur Erhöhung ihrer Arbeitsstunden gedrängt und diesbezüglich unter Druck gesetzt worden. Sie sei in ihrem Urlaub angerufen und aufgefordert worden, an ihrem Arbeitsplatz zu erscheinen. Es sei ihr weiters ein Sommerurlaub mit zwei zusammenhängenden Wochen zunächst verwehrt worden. Mit Eintritt des zweiten Antragsgegners ins Unternehmen, sei sie zudem an einen provisorisch eingerichteten Arbeitsplatz im Empfangsbereich versetzt worden. Die Antragstellerin sei durch den zweiten Antragsgegner sexuell belästigt worden. Weiters hätten er und eine Arbeitskollegin ihr gegenüber belästigende Aussagen getätigt. Schließlich sei das Arbeitsverhältnis arbeitgeberseitig gekündigt worden.

Die Antragsgegner/innen bestritten die Vorwürfe in den schriftlichen Stellungnahmen.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Der gegenständliche Sachverhalt wurde vom erkennenden Senat sowohl unter dem Gesichtspunkt der unmittelbaren als auch der mittelbaren Diskriminierung überprüft. Dem Gesetzeswortlaut folgend, ist ein Vergleich zwischen Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen desselben Geschlechtes nicht vorgesehen. Das Ermittlungsverfahren ergab, dass bei der ersten Antragsgegnerin kein männlicher Mitarbeiter gleiche bzw. gleichwertige Tätigkeiten wie die Antragstellerin ausübt oder ausgeübt hat. Auch gab es keine Anhaltspunkte, dass gegebenenfalls ein männlicher Mitarbeiter in einer vergleichbaren Situation eine günstigere Behandlung erfahren würde. Aus der langjährigen Erfahrung des Senates I der GBK ergibt sich, dass Teilzeitbeschäftigung oftmals Grund für Benachteiligungen ist. Insbesondere im Hinblick auf das bisher Gesagte, konnte jedoch auch unter diesem Aspekt keine Diskriminierung der Antragstellerin festgestellt werden. Es erscheint dem erkennenden Senat weiters glaubwürdig, dass die Antragstellerin regelmäßig zur Aufstockung ihrer Arbeitszeit aufgefordert wurde. Diese Auffassung wird durch die Aussage einer befragten Arbeitskollegin, wonach es seitens der ersten Antragsgegnerin sowie des zweiten Antragsgegners und der dritten Antragsgegnerin die ganze Zeit Versuche gegeben habe, dass die Antragstellerin ihre Stunden erhöhe, bekräftigt. Das Ermittlungsverfahren erweckte bei Senat I der GBK insgesamt den Eindruck, dass in der ersten Antragsgegnerin die Ansicht vorherrscht, dass Mitarbeiter/innen jederzeit verfügbar sein müssen und andere Verpflichtungen dem unterzuordnen sind, andernfalls man sich unzuverlässig und unkollegial verhält. Bezüglich der Frage des provisorisch eingerichteten Arbeitsplatzes und der Versetzung im Allgemeinen waren der ersten Antragsgegnerin die genauen Umstände nicht mehr vollständig erinnerlich und widersprachen sich die Aussagen zudem mit jenen der anderen Auskunftspersonen, weshalb nach Ansicht des erkennenden Senates auch hier der Gegenbeweis nicht gelungen ist. Die mündliche Befragung des Geschäftsführers ergab, dass dieser die Arbeitsleistungen der Antragstellerin nicht abschließend beurteilen konnte, da er mit der Antragstellerin nur wenige berufliche Berührungspunkte gehabt hat. Die Entscheidung, die Antragstellerin zu kündigen, beruht daher vor allem auf den Wahrnehmungen des zweiten Antragsgegners. Im Ermittlungsverfahren zeigte sich, dass das Arbeitsklima zwischen dem zweiten Antragsgegner und der Antragstellerin aufgrund ihrer Teilzeitbeschäftigung angespannt war, weshalb das Vorbringen der Antragstellerin, dass ihre Kündigung damit in Zusammenhang stehe, sehr glaubwürdig erschien. Das Argument der ersten Antragsgegnerin, die Antragstellerin habe mangelhaft gearbeitet, ist in diesem Zusammenhang als Schutzbehauptung zu werten, zumal seitens der ersten Antrags-

gegnerin keine Beweise hierfür vorgelegt worden sind. Auch das Argument der extensiven Pflegefreistellungen und Krankenstände war anhand der vorgelegten Unterlagen nicht nachvollziehbar. Der zweite Antragsgegner hat in seinem Vorbringen stets dem Vorwurf der sexuellen Belästigung widersprochen. Der Senat I der GBK gelangte auf Grundlage der getätigten Aussagen der befragten Auskunftspersonen zu der Ansicht, dass sich das Vorbringen der Antragstellerin nicht erhärtet hat. Der gegen den zweiten Antragsgegner erhobene Vorwurf, dass er gegenüber der Antragstellerin Aussagen wie „Sie haben ja eh einen Mann, bleiben's doch bei Ihren Kindern“ oder „Ihre Kinder brauchen Sie eh nicht mehr, was regen Sie sich denn so auf“, getätigt habe, konnte im Ermittlungsverfahren hingegen nicht durch das Vorbringen des zweiten Antragsgegners entkräftet werden. Die Schilderungen der Antragstellerin waren für Senat I der GBK glaubwürdig, nachvollziehbar und in sich schlüssig. Die Ansicht des erkennenden Senates wurde durch die Aussagen einer befragten Arbeitskollegin untermauert, da diese bestätigen konnte, dass seitens des zweiten Antragsgegners abfällige Bemerkungen über die Antragstellerin zu deren Arbeitszeit und dergleichen gemacht worden sind. Die Antragstellerin gab zudem an, sich insbesondere durch Bemerkungen der dritten Antragsgegnerin, dass sie „als teilzeitarbeitende Mutter nicht für voll zu nehmen sei“, dass es für Mitarbeiter der ersten Antragsgegnerin „kein Privatleben gebe“, wieso sie „schon wieder beim Kind bleiben müsse“, dass sie „eh nur sechs Stunden da sei, da könne sie nicht auch noch wegbleiben“ und „wenn der Geschäftsführer um Mitternacht pfeift, müssen auch alle springen“ sowie dem Vorwurf, dass sie schlecht organisiert wäre, belästigt gefühlt zu haben. Die von der dritten Antragsgegnerin im Zuge des Ermittlungsverfahrens getroffenen Äußerungen bestätigten den Eindruck, dass auch in dieser Zusammenarbeit die Teilzeitbeschäftigung und Familiensituation der Antragstellerin zu einer konfliktbelasteten Kommunikation geführt haben. So wurde seitens der dritten Antragsgegnerin mehrfach die „Unkollegialität“ bzw. „Unverlässlichkeit“ der Antragstellerin bekräftigt, weil diese z.B. aufgrund ihrer Betreuungspflichten rechtzeitig zu Dienstschluss um 14.00 Uhr ihre Arbeit beendet oder „überraschende“ Krankenstände und Pflegefreistellungen genommen habe. Zudem gab die dritte Antragsgegnerin zu, der Antragstellerin, als diese über ihr Privatleben geklagt habe, gesagt zu haben, sie solle es überdenken, ob sie arbeiten wolle oder nicht. In diesem Zusammenhang wird auch auf die glaubwürdige Aussage der befragten Arbeitskollegin verwiesen, wonach die dritte Antragsgegnerin über die Antragstellerin gesagt habe, „es ist ihr Problem, dass sie drei Kinder hat“ bzw. „Sie hat schon wieder irgendwelche privaten Termine, weil ihre Kinder krank sind“. Das Ermittlungsverfahren ergab nach Auffassung des Senates I der GBK, dass der ersten Antragsgegnerin das belästigende Verhalten durch den zweiten Antragsgegner und die dritte Antragsgegnerin nicht bekannt war.

Ergebnis: Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen, bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und durch eine Belästigung; keine Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts, durch eine sexuelle Belästigung und durch mangelnde Abhilfe durch den/die Arbeitgeber/in im Falle einer sexuellen Belästigung bzw. Belästigung

28. GBK I/334/11

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Arbeitskollege

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung

Verfahrensdauer: 17 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin sei als Reinigungskraft dem Antragsgegner unterstellt gewesen. Dieser habe beispielsweise, wenn sich die Antragstellerin gebückt habe, dies mit der Aussage, „Bleib so, das ist die richtige Stellung. Von hinten mache ich es am liebsten“ kommentiert. Als die Antragstellerin einmal Genickschmerzen gehabt habe, habe der Antragsgegner gemeint, er sei gelernter Masseur und habe begonnen ihre Schultern zu massieren. Ein weiteres Mal sei die Antragstellerin auf einer Leiter gestanden, um abzustauben. Der Antragsgegner habe ihr dabei auf ihr Gesäß und zwischen die Beine gegriffen. Außerdem habe der Antragsgegner die Antragstellerin umarmt, sie an seinen Körper gedrückt und von ihr verlangt ihn zu küssen.

Der Antragsgegner bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Auf Grundlage der in der mündlichen Befragung getätigten Aussagen der Antragstellerin, des Antragsgegners, eines Arbeitskollegen und des ehemaligen Betriebsrates sowie nach eingehender Durchsicht der vorgelegten Unterlagen gelangte der erkennende Senat zur Ansicht, dass die Antragstellerin die behauptete sexuelle Belästigung hinreichend glaubhaft gemacht hat und es dem Antragsgegner nicht gelungen ist, den erkennenden Senat davon zu überzeugen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die von ihm vorgebrachten Sachverhalte der Wahrheit entsprechen. Der Senat I der GBK stützt sich in seiner Auffassung insbesondere auf folgende Äußerungen der befragten Auskunftspersonen: Zum einen erklärte der Antragsgegner, dass am Unterstützungspunkt der „Schmäh gelaufen“ sei. Dies wurde auch vom befragten Arbeitskollegen bestätigt. Der Antragsgegner führte zudem aus, dass „geblödelt“ worden sei, wenn eine Frau sich kopfüber gebückt habe anstatt in die Hocke zu gehen, und gab im Weiteren an, auch „geblödelt“ zu haben. Diese Aussage deckt sich mit dem Eindruck des ehemaligen Betriebsrates, wonach er sich vorstellen könne, dass „lockere“ und sexistische Äußerungen gefallen seien. Der Antragsgegner gab weiters zu, die Antragstellerin massiert zu haben, wenn sie gemeint habe, ihr täten die Schultern weh, und ihr bei der Behindertenvertrauenswahl ein „Bussli“ gegeben zu haben. Senat I der GBK konnte sich im Zuge der Befragungen auch ein Bild vom Umgangston im Unternehmen bzw. dem gegenständlichen Arbeitsplatz machen. In diesem Zusammenhang erscheint es dem erkennenden Senat problematisch, dass der Antragsgegner gemeinsam mit seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern freizügige bzw. sexuell konnotierte Witze gemacht hat. Solche heiklen Themen haben in der Zusammenarbeit zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern keinen Platz und es sollte daher nach Ansicht des Senates I der GBK von einem/einer Vorgesetzten diesbezüglich eine strikte Grenze gezogen werden.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung

Vorschlag: Leistung eines angemessenen Schadenersatzes

Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages: keine Rückmeldung

29. GBK I/335/11

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Arbeitskollege

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung und durch eine Belästigung

Verfahrensdauer: 17 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin sei als Reinigungskraft dem Antragsgegner unterstellt gewesen. Dieser habe beispielsweise mehrmals auf ihr Gesäß gegriffen. Als die Antragstellerin den Antragsgegner daran erinnert habe, dass sie am nächsten Tag einen Frauenarzttermin habe, habe er dies mit der Aussage er könne auch „unten stiarln“ kommentiert und dabei eine eindeutige Handbewegung gemacht. Weiters habe der Antragsgegner alle Mitarbeiterinnen nach der Mittagspause angewiesen, zusammenzukommen, um nachzufragen, wer ihre Menstruation habe. Seiner Meinung nach sei die Toilette verschmutzt gewesen. Eine Frau habe sich offenbar derart eingeschüchtert gefühlt, dass sie mitgeteilt habe, ihre Menstruation zu haben, obwohl sie nicht für eine Verunreinigung verantwortlich gewesen sei. Der Antragsgegner habe daraufhin begonnen, diese vor allen anzuschreien und die Frau eine „Drecksau“ genannt.

Der Antragsgegner bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Auf Grundlage der getätigten Aussagen der Antragstellerin, des Antragsgegners und des ehemaligen Betriebsrates sowie nach eingehender Durchsicht der vorgelegten Unterlagen gelangte der erkennende Senat zur Ansicht, dass die Antragstellerin die behauptete sexuelle Belästigung hinreichend glaubhaft gemacht hat und es dem Antragsgegner nicht gelungen ist, den erkennenden Senat davon zu überzeugen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die von ihm vorgebrachten Sachverhalte der Wahrheit entsprechen. Das Gegenvorbringen des Antragsgegners war wenig aussagekräftig und beruhte im Wesentlichen auf der Feststellung, dass er die Antragstellerin lediglich darauf aufmerksam gemacht habe, Arzttermine nach Dienstschluss wahrzunehmen, und sie aus Böswilligkeit die Behauptungen gegen ihn angestellt habe. Die vom Antragsgegner generell in der mündlichen Befragung gewählte Ausdrucksweise ließ den erkennenden Senat an dessen Darstellung der gegenständlichen Situation zweifeln und wurde diese vom Senat I der GBK daher als Schutzbehauptung gewertet. Die Verhaltensweise des Antragsgegners die anwesenden Frauen über ihre monatliche Periode zu befragen und diese in Zusammenhang mit einer verunreinigten Toilette zu bringen sowie eine weibliche Mitarbeiterin deswegen als „Drecksau“ zu bezeichnen ist als geschlechtsbezogen anzusehen. Das gegenständliche Verhalten des Antragsgegners wurde von der Antragstellerin subjektiv als Belästigung erlebt und war zudem geeignet, eine demütigende, feindselige oder einschüchternde Arbeitsumwelt zu schaffen.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung und durch eine Belästigung

Vorschlag: Leistung eines angemessenen Schadenersatzes

Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages: keine Rückmeldung

30. GBK I/336/11

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Vorgesetzter

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung

Verfahrensdauer: 13 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin sei zur Absolvierung von drei Schnuppertagen beim Antragsgegner tätig gewesen. Bereits beim Bewerbungsgespräch habe sie bemerkt, dass er einen sehr lockeren Umgangston pflege. An ihrem ersten Tag habe der Antragsgegner die Antragstellerin geduzt und ihr immer wieder den Arm auf die Schulter gelegt. Am nächsten Tag habe er sie gefragt, was sie in ihrer Freizeit mache. Als sie geantwortet habe, dass sie bauchtanze, habe er sie aufgefordert, ihm etwas vorzutanzten. Die Antragstellerin habe ausweichend geantwortet, dass das Geschäftslokal von der Straße aus zu einsichtig sei, woraufhin der Antragsgegner vorgeschlagen habe, dass sie auch in der Umziehkabine vortanzten könne. Als die Antragstellerin geäußert habe unter schweren Rückenschmerzen zu leiden und ihr das Sitzen recht schwer falle, habe der Antragsgegner begonnen sie zu massieren. Er habe ihr zudem erneut den Arm über die Schulter gelegt, bei dieser Gelegenheit habe er ihr wie unabsichtlich auf die Brust gegriffen.

Der Antragsgegner bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Die Schilderungen der Antragstellerin waren für den erkennenden Senat absolut glaubwürdig. Es ist lebensnah, dass die Belästigungen in dem oben dargestellten Ausmaß stattfanden. Die vom Antragsgegner in der ergänzenden mündlichen Befragung getroffene Aussage darüber, dass die Antragstellerin erzählt habe, sie sei in einer früheren Arbeitsstelle sexuell belästigt worden, ist nicht nur unglaubwürdig, sondern können auch in Hinblick darauf, dass sich die Antragstellerin noch in der Pflichtschule befand, gar nicht passiert sein, da sie über keine frühere Berufserfahrung verfügt. Vielmehr stellt dies eine Schutzbehauptung dar. Jugendliche werden vom Gesetz als besonders schutzbedürftig angesehen und es wird unter anderem die Rücksichtnahme auf die „Sittlichkeit“ angeordnet. Aufgrund des vorliegenden Sachverhalts, des durchgeführten Verfahrens sowie der Parallelität des Sachverhalts zu einem früheren Verfahren gegen den Antragsgegner erhärtete sich gegenüber dem Senat I der GBK der Eindruck, dass es dem Antragsgegner augenscheinlich diesbezüglich an Unrechtsbewusstsein fehlt.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung

Vorschlag: Leistung eines angemessenen Schadenersatzes

Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages: Prüfungsergebnis wird nicht akzeptiert

31. GBK I/340/11

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Vorgesetzter

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung

Verfahrensdauer: 17 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Bereits kurz nach Beginn ihres Lehrverhältnisses habe der Antragsgegner begonnen die Antragstellerin durch sexuell gefärbte Redensarten, unerwünschte Komplimente und durch Berührungen zu belästigen. Er habe ihr außerdem Fragen nach ihren Familienverhältnissen, ihrem Privatleben und über ihren Freund gestellt. Der Antragsgegner selbst habe der Antragstellerin erzählt, dass er ein Verhältnis mit einem 18-jährigen Mädchen gehabt habe, wobei er betont habe, dass dies niemand wissen dürfe, dass er eine Vorliebe für junge Mädchen habe. Deswegen würde er auch Diskotheken besuchen um junge Mädchen „aufzureißen“. Der Antragsgegner habe zudem jedes Mal, wenn sie hinter ihm im schmalen Gang hinter dem Verkaufspult vorbeigehen habe müssen, sein Gesäß absichtlich weit nach hinten weggestreckt, sodass er sie beim Vorbeigehen mit seinem Gesäß angestreift habe. Dies sei von Bemerkungen, wie „es gefalle ihm, mit einer 16-Jährigen zu Popscherln“, begleitet worden. Außerdem habe der Antragsgegner die Antragstellerin gefragt, ob sie nicht einmal mit ihm nach Hause kommen wolle, er würde ihr nur seine Wohnung zeigen

Der Antragsgegner bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Ein befragter Arbeitskollege der Antragstellerin teilte dem Senat I der GBK mit, dass die Stimmung im Betrieb immer locker und angenehm gewesen sei, aber sich die Antragstellerin mit ihm trotz der lockeren Stimmung ausschließlich über belanglose Dinge unterhalten habe. Es sei nie über das „intime“ Privatleben der Antragstellerin gesprochen worden. Er habe auch nicht von einem schlechten Ruf der Antragstellerin gehört. In diesem Zusammenhang wurde es vom Senat I der GBK als sehr unpassend empfunden, dass der Antragsgegner versucht hat, der Antragstellerin den schlechten Ruf eines „leichten“ Mädchens anzuhängen, das laut dem Antragsgegner noch dazu aus sehr schwierigen familiären Verhältnissen komme. Derartige Schutzbehauptungen in Zusammenhang mit (sexuellen) Belästigungen sind dem Senat I der GBK in seiner langjährigen Erfahrung sehr geläufig geworden. Des Weiteren hält der Senat I der GBK nach Durchführung des Ermittlungsverfahrens sowohl die Berührungen durch den Antragsgegner als auch die Einladung an die Antragstellerin, zu ihm in die Wohnung zu kommen, für glaubwürdig. Der Antragsgegner konnte aufgrund seiner teilweise widersprüchlichen Angaben, die durch die befragte Auskunftsperson widerlegt worden sind, nicht beweisen, dass er die behaupteten Übergriffe nicht getätigt hat.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung

Vorschlag: Leistung eines angemessenen Schadenersatzes; intensive Befassung mit dem GIBG, indem der Antragsgegner eine Schulung über das GIBG absolviert

Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages: Antragsgegner ist Vorschlägen nicht nachgekommen

32. GBK I/342/11

Eingebracht: AK Steiermark

Antragsgegner/in: Arbeitskräfteüberlassungsunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 13 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin sei als Produktionsmitarbeiterin beschäftigt gewesen. Sie habe der Antragsgegnerin ihre Schwangerschaft mitgeteilt. Aufgrund gesundheitlicher Probleme habe allerdings ein Schwangerschaftsabbruch vorgenommen werden müssen. Dies habe die Antragstellerin der Antragsgegnerin per Mail gemeldet und sei im Antwortschreiben die Kündigung des Arbeitsverhältnisses bereits angekündigt worden.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Aus den Aussagen der Niederlassungsleiterin sowie den schriftlichen Ausführungen der Antragsgegnerin ging hervor, dass die Leiterin, nachdem die Antragstellerin sie mit Mail über den Schwangerschaftsabbruch informiert hat, geprüft hat, ob weitere Einsatzmöglichkeiten für die Antragstellerin bestünden. Zum Nachweis dafür, dass kein Bedarf an Personal, welches die Qualifikationen der Antragstellerin aufweist, bestanden hat, wurde dem erkennenden Senat eine Aufstellung der im gegenständlichen Zeitraum offenen Stellen in drei Niederlassungen der Antragsgegnerin vorgelegt. Eine Beschäftigungsmöglichkeit beim bisherigen Beschäftigerbetrieb bestand zu diesem Zeitpunkt ebenfalls nicht mehr. Zudem erscheint dem erkennenden Senat das Vorbringen der Antragsgegnerin glaubwürdig, wonach diese Bewerber/innen, welche nach einer Schwangerschaft oder Elternkarenz einen Wiedereinstieg oder eine neue berufliche Tätigkeit suchen würden, einstellt und für die Personalentscheidungen allein die Einsatzmöglichkeit der Mitarbeiter/innen ausschlaggebend ist. Als starkes Indiz hierfür wertet Senat I der GBK die Tatsache, dass die Antragstellerin nach der Karenz, trotz zwei kleiner Kinder, wieder aufgenommen und sogar in einem 4-Schichtsystem eingesetzt worden ist. Nach Ansicht des Senates I der GBK spricht es zudem für ein Entgegenkommen der Antragsgegnerin, dass sie die Antragstellerin für ihr Verhalten während des Krankenstandes (Ausüben einer Nebentätigkeit – wenn auch nur einmalig – und Besuch einer Veranstaltung) nicht verwarnt sondern lediglich gebeten hat, sich zu schonen.

Ergebnis: keine Diskriminierung

33. GBK I/343/11

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Gebäudereinigungsunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 16 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin sei bei der Antragsgegnerin als Reinigungskraft beschäftigt gewesen und habe Pflegefreistellung für ihren 5-jährigen Sohn in Anspruch genommen. Einen Tag nach der Bekanntgabe der Pflegefreistellung sei sie gekündigt worden.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Der Senat I der GBK überprüfte die Motive der Antragsgegnerin für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der Antragstellerin. Das Ermittlungsverfahren ergab, dass die Antragstellerin tatsächlich die Leuchtmittel nicht ordnungsgemäß entsorgt hat, und dass es Probleme bei der Entleerung des Münzzählers gegeben hat. Die Antragstellerin bestätigte diese Vorfälle, wobei diese glaubhaft gegenüber dem erkennenden Senat vorbringen konnte, dass sie vorab keine entsprechende Anleitung durch ihren Vorarbeiter erhalten hat. Weiters war die Darstellung der Antragstellerin, dass es zu ihren Vorschriften gehörte, die Nassreinigung mindestens einmal pro Woche vorzunehmen. In der Befragung teilte diese auf Nachfrage mit, dass sie beispielsweise die Stockwerke nicht an einem Tag, sondern an verschiedenen Tagen aufgeteilt, geputzt habe. Die Behauptung der Antragsgegnerin, dass es mehrfach über die Antragstellerin Beschwerden gegeben habe, konnte allerdings trotz eines vorgelegten Aktenvermerkes vom Vorgesetzten der Antragstellerin nicht untermauert werden. Diesem Aktenvermerk ist nicht zu entnehmen, dass man die Antragstellerin aufgrund der Vorfälle eine Abmahnung bzw. Anleitung erteilt hat. Die Antragstellerin gab in ihrer Befragung an, dass sie von sich aus keine Anleitung durch ihren Vorgesetzten eingeholt habe. Nach Auffassung des Senates I der GBK kann bei der Ausübung von Reinigungstätigkeiten kein hohes Maß an Eigeninitiative von den Mitarbeiter/innen erwartet werden. Aus diesem Grund ist in der hierarchischen Struktur von Reinigungsfirmen ein/e Vorarbeiter/in vorgesehen, der/die laufend die Arbeit der Mitarbeiter/innen überprüft und wiederholte Arbeitsanleitungen gibt. Dies ist im vorliegenden Sachverhalt unterblieben. Auch die Behauptung der Antragsgegnerin, dass die Kündigung der Antragstellerin nur deshalb zeitlich in der Nähe der Pflegefreistellung gewesen sei, da man nicht früher eine Ersatzreinigungskraft gefunden habe, kann als nicht glaubwürdig gelten, da es am Arbeitsmarkt nicht schwierig ist, neue Reinigungskräfte zu finden. Da es laut Antragsgegnerin Springer/innen unter dem Reinigungspersonal gegeben hat, hätte man das Dienstverhältnis bereits einen Monat zuvor beenden können. Es ist ebenso für den Senat I der GBK nicht nachvollziehbar, wieso die Antragsgegnerin über fünf Monate eine Mitarbeiterin mit mangelnder Arbeitsleistung beschäftigt hat. Es ist anzunehmen, dass ein gewinnorientiertes Unternehmen nicht derart lange eine angeblich schlecht arbeitende Mitarbeiterin beschäftigt.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Vorschlag: Leistung eines angemessenen Schadenersatzes

Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages: Anbot eines Schadenersatzes in Höhe eines Nettomonatsgehaltes

34. GBK I/344/11

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Fotograf

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 13 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin sei als Fotolaborantin beschäftigt gewesen. Sie habe ihrer Vorgesetzten ihre Schwangerschaft mitgeteilt, woraufhin diese mitgeteilt habe, dass sie mit dem Geschäftsführer Rücksprache halten müsse. Am darauffolgenden Tag sei das Arbeitsverhältnis in der Probezeit beendet worden.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Nach eingehender Durchsicht der vorgelegten Unterlagen und auf Grundlage der Aussagen der befragten Auskunftspersonen gelangte der erkennende Senat zur Auffassung, dass ein unmittelbarer Zusammenhang zwischen der Bekanntgabe der Schwangerschaft – und damit dem Familienstand der Antragstellerin – und der Beendigung des Arbeitsverhältnisses besteht. Der Senat I der GBK stützt sich in seiner Ansicht auf die Ausführungen der Antragstellerin, wonach ein Dienstplan für die kommende Woche vereinbart worden sei, in dem sie berücksichtigt gewesen sei. Es ist hierbei für den erkennenden Senat verwunderlich, dass trotz des bereits bestehenden Dienstplans das Arbeitsverhältnis plötzlich unter der Woche beendet wird, obwohl die Unzufriedenheit der Vorgesetzten laut ihren Angaben bereits früher bestanden habe. Zwar gab der Geschäftsführer hierzu an, dass sie Probezeiten auch bis zum letzten Tag ausreizen würden, jedoch erschien dies im zeitlichen Zusammenhang mit der Schwangerschaftsbekanntgabe wenig glaubwürdig. Dass der Vorgesetzten die Schwangerschaft der Antragstellerin erst nach der Beendigung bekannt geworden sei und sich die Antragstellerin sogar gefreut habe, dass sie aufgrund dessen nun Zeit habe, die Schwangerschaft zu genießen, wertet der erkennende Senat als Schutzbehauptung. Der Umstand, dass Mitarbeiter/innen gefragt werden, ob sie eventuell bereit wären, in den Urlaubsmonaten bzw. in den Weihnachtsferien kurzfristig auf mehr Stunden umzusteigen, ist ein weiteres ein Indiz dafür, dass die Antragsgegnerin plant, Mitarbeiter/innen grundsätzlich über die auf drei Monate befristeten Dienstverhältnisse hinweg zu beschäftigen. Es erscheint dem erkennenden Senat glaubwürdig, dass über den Sommer geplant gewesen sei, dass die Antragstellerin ihre Stunden aufstocke. In diesem Zusammenhang hält der Senat I der GBK fest, dass entgegen den Angaben des Geschäftsführers die ursprünglich vorgesehene Befristung der Antragstellerin laut Dienstvertrag nicht im September sondern bereits mit Juli geendet wäre. Im gegenständlichen Fall wäre die Frage der Antragsgegnerin nach einer möglichen Stundenaufstockung daher nur sinnvoll gewesen, wenn bereits eine Weiterbeschäftigung geplant gewesen wäre.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

35. GBK I/345/11

Eingebracht: GAW

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts, beim beruflichen Aufstieg und bei den sonstigen Arbeitsbedingungen

Verfahrensdauer: 12 Monate

Das gegenständliche Prüfungsergebnis wird nicht wiedergegeben, da Rückschlüsse auf den Einzelfall gezogen werden könnten.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts und beim beruflichen Aufstieg; keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen

36. GBK I/346/11

Eingebracht: GAW

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts und beim beruflichen Aufstieg

Verfahrensdauer: 12 Monate

Das gegenständliche Prüfungsergebnis wird nicht wiedergegeben, da Rückschlüsse auf den Einzelfall gezogen werden könnten.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts und beim beruflichen Aufstieg

37. GBK I/354/11-M

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Kursleiterin, Kursleiter

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung sowie aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit durch eine Belästigung

Verfahrensdauer: 17 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin habe einen Kurs besucht. Sie sei die einzige Person mit schwarzer Hautfarbe und brasilianischer Herkunft in der Klasse gewesen. Die erste Antragsgegnerin habe gemeint, sie solle sich eine neue Betreuerin suchen

und gesagt: „Du bist anders, kannst aber nichts dafür, das ist wegen deiner Herkunft.“ Da sie ein Genügend bekommen habe, habe die Antragstellerin den zweiten Antragsgegner gefragt, ob sie den Test wiederholen könne, worauf dieser geantwortet habe: „Wer weiß, wenn du dort die Bluse aufmachst und ihn mit dem Busen spielen lässt, aber vielleicht nützt dies nichts, denn du hast ja kleine...“

Die Antragsgegner/innen bestritten die Vorwürfe in den schriftlichen Stellungnahmen.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Der Senat gelangte zu der Auffassung, dass die von der Antragstellerin behaupteten diskriminierenden Äußerungen von der ersten Antragsgegnerin und dem zweiten Antragsgegner nicht getätigt wurden. Für die von der Antragstellerin vorgebrachten Vorwürfe gab es unbestrittener Weise keine Zeugen bzw. Zeuginnen, sodass auf die im GIBG vorgesehene Beweislastverteilung zu verweisen ist. Nach Auffassung des erkennenden Senates ist der Antragstellerin die vom GIBG geforderte Glaubhaftmachung nicht gelungen. Da die Glaubhaftmachung nicht gelungen ist, trifft die Antragsgegner/innen keine Beweislast.

Ergebnis: keine Diskriminierung

38. GBK I/357/11

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Handelsunternehmen für Baustoffe

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 17 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin habe dem Geschäftsführer und dem Filialleiter ihre Schwangerschaft mitgeteilt. Aufgrund ihres schlechten Gesundheitszustandes habe sie ins Spital gehen müssen. In der Folge sei das Arbeitsverhältnis in der Probezeit aufgelöst worden, obwohl es davor keine Beschwerden über ihre Arbeitsleistung gegeben habe und gesagt worden sei, dass man eine Lösung finden werde und die Gesundheit vorgehe.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Die Lösung des Dienstverhältnisses erfolgte unmittelbar nach Bekanntgabe der Schwangerschaft. In einer solchen Konstellation liegt das Motiv der Schwangerschaft für die Lösung des Arbeitsverhältnisses nahe, da der/die Dienstgeber/in mit einer eingeschränkten Einsetzbarkeit, häufigeren Fehlzeiten, Kündigungsschutz und Karenzzeiten rechnen muss. Es liegt daher an ihm, andere – wahrscheinlichere – Motive darzulegen. Das vorgebrachte Motiv der mangelnden Arbeitsleistung liegt nach Ansicht des Senat I nicht vor. Auch wirtschaftliche Umstände konnten nicht glaubhaft gemacht werden, da unmittelbar nach der Auflösung eine 30-Stundenkraft eingestellt worden ist. Zuletzt wertete es der Senat I als starkes Indiz, dass das Arbeitsverhältnis der nachfolgenden Arbeitnehmerin nicht in der

Probezeit gelöst wurde, obwohl bei ihr – im Gegensatz zur Antragstellerin – die Kassa nicht gestimmt hätte.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Vorschlag: Leistung eines angemessenen Schadenersatzes

Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages: Anbot einer Schadenersatzzahlung wird angedacht

39. GBK I/359/11

Eingebracht: AK Steiermark

Antragsgegner/in: Arbeitskräfteüberlassungsunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 20 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin sei als Produktionsmitarbeiterin im Leiharbeiter/innenverhältnis beschäftigt gewesen. Sie habe ihre Schwangerschaft im Beschäftigerbetrieb gemeldet. Ihr unmittelbarer Vorgesetzter habe ihr mitgeteilt, dass eine Beschäftigung einer Schwangeren im Unternehmen aufgrund von hoher Magnetstrahlenbelastung verboten sei. Er habe am gleichen Tag die Antragsgegnerin über die bestehende Schwangerschaft der Antragstellerin informiert. Am darauffolgenden Tag habe die Antragstellerin die Antragsgegnerin aufgesucht, um die weiteren Einsatzmöglichkeiten zu besprechen. Der Antragstellerin sei im Zuge dieses Gespräches mitgeteilt worden, dass sie aufgrund ihrer Schwangerschaft nicht mehr gebraucht werde und eine weitere Beschäftigung nicht möglich sei.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Es ist unstrittig, dass die Antragstellerin aus Arbeitnehmer/innenschutzgründen ihre Arbeit im Beschäftigerbetrieb nicht fortsetzen konnte. Eine anderweitige Einsatzmöglichkeit habe laut der Antragsgegnerin nicht bestanden. Offene Stellen habe es einerseits nur für fachlich qualifiziertes Personal gegeben, andererseits seien der Antragstellerin alle übrigen offenen Stellen aus Arbeitnehmer/innenschutzgründen nicht offen gestanden. Nach Ansicht des erkennenden Senates konnte die Antragsgegnerin nicht glaubhaft machen, dass die Niederlassungsleiterin der Antragstellerin tatsächlich einen Reinigungsjob in einer ihrer Büros angeboten habe. Vielmehr ist davon auszugehen, dass die Antragsgegnerin den ökonomisch effektiveren Weg der Auflösung des Probedienstverhältnisses gewählt hat. Der rechtskundige Vertreter der Antragsgegnerin hat selbst ausgesagt, dass man die Arbeitsverhältnisse mit den Mitarbeitern/innen stets beendet, wenn man diese nicht einsetzen könne. Dass diese Vorgangsweise ausgerechnet bei Schwangerschaften, insbesondere bei schwieriger Vermittelbarkeit aufgrund Arbeitnehmer/innenschutzgründen, nicht ge-

wählt würde, war dem Senat nicht glaubhaft. Es ist angesichts der Anzahl der weiblichen Leiharbeiter/innen bei der Antragsgegnerin ebenso wenig realistisch, dass man jeder Schwangeren einen Reinigungsjob in einem der Büros anbietet, wenn diese anderwertig nicht eingesetzt werden kann. Die Antragstellerin konnte hingegen in ihrer Befragung glaubhaft machen, dass sie, wenn ihr Putzarbeiten angeboten worden wären, diese auch übernommen hätte.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Vorschlag: Leistung eines angemessenen Schadenersatzes

Bericht: Der Antragsgegnerin wurde die Erstattung eines Berichtes gemäß § 13 Abs. 1 Z 1 GBK/GAW-Gesetz zu den folgenden Fragen aufgetragen:

1. Wie groß sind die eigenen Büros der Antragsgegnerin und deren Sprengel? Wie viele Personen arbeiten nur in diesen Büros?
2. Wie viele Kunden werden von den jeweiligen Büros der Antragsgegnerin betreut und wie viele Arbeitskräfte werden überlassen bzw. stehen zur Verfügung?
3. Wie viele Schwangere und wie viele Personen mit kleinen Kindern werden von den Filialen der Antragsgegnerin jeweils beschäftigt und wie haben sich deren Dienstverhältnisse über die letzten zwei Jahre entwickelt (Probemonat, befristetes Arbeitsverhältnis, unbefristetes Arbeitsverhältnis inkl. Zeitraum)?
4. Wie werden die unter 3. genannten Personen beschäftigt?
5. Wie lange ist die Durchschnittsbeschäftigungsdauer von Schwangeren bzw. Personen mit kleinen Kindern bei der Antragsgegnerin gerechnet über die letzten zwei Jahre, wie lange jene von anderen Personen?
6. Wie geht die Antragsgegnerin mit Beschäftigungsverboten nach dem Mutterschutzgesetz sowie den daraus folgenden geringeren Einsatzmöglichkeiten von werdenden Müttern um? Welche Vorschläge existieren bzw. welche strukturellen Maßnahmen sind geplant, um zu einem besseren Zustand bei der Einsetzbarkeit von Schwangeren bei der Antragsgegnerin zu gelangen?

Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages: Schadenersatzzahlung; Übermittlung eines umfassenden Berichtes gemäß § 13 Abs. 1 Z 1 GBK/GAW-Gesetz

40. GBK I/361/11

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Sozialversicherungsträger

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen

Verfahrensdauer: 6 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Der Antragsteller habe aus familiären Gründen um eine Versetzung in ein anderes Bundesland ersucht. Die Versetzung sei ihm befristet, während der Karenzabwesenheit einer Kollegin, gewährt worden. Einige Monate später habe der Antragsteller ein Jahr Karenzurlaub in Anspruch genommen. Bereits bei seinem Karenztritt habe es Beschwerden eines leitenden Vorgesetzten darüber gegeben. Nach seiner Rückkehr habe er im Arbeitsumgang einige Benachteiligungen feststellen müssen. Dem Antragsteller sei in weiterer Folge schriftlich mitgeteilt worden, dass seine befristete Anstellung auslaufen würde. Dies sei für den Antragsteller dahingehend verwunderlich gewesen, als die karenzierte Kollegin um weiteren Sonderurlaub angesucht habe. Zudem sei es in diesem Zeitraum zur Pensionierung einer anderen Mitarbeiterin in der Abteilung gekommen. Es habe daher aufgrund der freiwerdenden Dienststellen die grundsätzliche Möglichkeit einer unbefristeten Versetzung gegeben. Es sei dem Antragsteller auch seitens des Betriebsrates mitgeteilt worden, dass von der Abteilungsleitung in Erfahrung gebracht worden sei, dass der Antragsteller „der Nächste in der Reihe für eine unbefristete Beschäftigung“ gewesen wäre. Da der Antragsteller damit rechnen habe müssen, dass sein Vertrag auslaufe und er sich nicht mehr erwünscht gefühlt habe, habe er sich um eine weitere Versetzung in diesem Bundesland bemüht. Es handle sich hierbei ebenfalls um eine befristete Versetzung.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Die ehemalige stellvertretende Abteilungsleiterin des Antragstellers und sein ehemaliger Arbeitskollege haben den Antragsteller als einen sehr qualifizierten, teamorientierten und mit Patienten/Patientinnen sehr gut umgehenden Mitarbeiter beschrieben. In der gegenständlichen Abteilung sei man sehr froh darüber gewesen, dass der Antragsteller in diese Abteilung versetzt worden sei. Auch der leitende Vorgesetzte konnte trotz mehrfacher Nachfrage durch die Mitglieder des Senates I der GBK nicht den Grund für das Auslaufen der befristeten Versetzung nennen. Er teilte lediglich mit, dass es immer wieder der Fall sei, dass befristete Mitarbeiter/innen gehen müssten. Auch aufgrund der ausgezeichneten Dienstbeschreibung, die vom leitenden Vorgesetzten unterfertigt worden ist, ist das Vorgehen, die Befristung des Antragstellers, der von den Auskunftspersonen als höchst qualifiziert für den Posten beschrieben worden ist, auslaufen zu lassen und für die relativ kurze Dauer des Sonderurlaubes der karenzierten Mitarbeiterin eine externe Person aufzunehmen, für Senat I der GBK zu hinterfragen gewesen. Aufgrund der zeitlichen Nähe zwischen der Väterkarenz des Antragstellers und dem Auslaufen der befristeten Versetzung ins Krankenhaus, ohne dass vorher eine Verfehlung durch ihn erfolgt ist, geht der Senat I der GBK davon aus, dass die Inanspruchnahme der Väterkarenz durch den Antragsteller der Grund für das Auslaufen der Befristung gewesen ist. Der Senat I der GBK ist auch der Frage nachgegangen, ob sich Mitarbeiter/innen der Antragsgegnerin, die auf einem befristeten Dienstposten sitzen, eigens für einen unbefristeten Dienstposten bewerben müssen. Laut Dienstordnung ist dies so vorgeschrieben. Es dürfte aber de facto so sein, dass befristet beschäftigte Mitarbeiter/innen natürlich bei Freiwerden eines Dienstpostens, wenn sie eine entsprechende Dienstbeschreibung haben, zunächst bei der Besetzung dieses Planpostens berücksichtigt werden. Es wäre lebensfremd anzunehmen, dass man Befristungen von bereits eingearbeiteten Mitarbeitern/innen auslaufen lässt und im Gegenzug externe Personen auf unbefristete Dienststellen setzt. Daher ist in diesem Punkt der erkennende Senat den glaubhaften Ausführungen des Antragstellers gefolgt, dessen Aussagen auch durch Auskunftspersonen bestätigt worden sind.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen

Vorschlag: Personalstelle der Antragsgegnerin hat den Antragsteller explizit auf freie Stellen innerhalb der Antragsgegnerin hinzuweisen; Antragsteller hat Anspruch auf Gewährung der gleichen Arbeitsbedingungen wie ein/e Arbeitnehmer/in des anderen Geschlechtes oder auf Ersatz des Vermögensschadens und auf Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung

Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages: Antragsteller werde künftig explizit auf unbefristet freiwerdende Stellen im gegenständlichen Bereich hingewiesen; Ersuchen an die AK um entsprechende Aufstellung inwiefern ein finanzieller Nachteil für den Antragsteller entstanden sei

41. GBK I/363/11

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Reinigungsunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 16 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin habe ihre Schwangerschaft bekanntgegeben. In der Folge sei ihr Arbeitsverhältnis telefonisch in der Probezeit aufgelöst worden. Als Grund sei angeführt worden, dass sie zwar gut gearbeitet habe, aber das Unternehmen zu viel Personal habe.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Die Lösung des Arbeitsverhältnisses erfolgte drei Tage nach Bekanntgabe der Schwangerschaft kurz vor Ende des Probemonats. Ein solcher Umstand indiziert die Lösung aufgrund der Schwangerschaft, zumal ansonsten mit Kündigungsschutz, schwangerschafts- und geburtsbedingten Fehlzeiten und eingeschränkter Einsetzbarkeit gerechnet werden muss. Es liegt in einer solchen Konstellation nach den Beweislastregeln des GIBG an der Antragsgegnerin, zu belegen, dass ein anderes Motiv wahrscheinlicher ist. Ein Rückgang des Auftragsvolumens der Antragsgegnerin wurde dem Senat glaubhaft gemacht. Trotz mehrmaliger Nachfrage konnten dem Senat I allerdings keine Kriterien für die Auswahl der zu Kündigenden bei Auftragsrückgang genannt werden. Nach Angaben der Antragsgegnerin gab es in diesem Monat ca. 50 Dienstverhältnisse in der Probezeit. Da aber nur vier dieser Probedienstverhältnisse aufgrund des Auftragsrückgangs dienstgeberseitig gelöst wurden und keine Erklärung dafür gegeben werden konnte wie es zur Auswahl gerade der Antragstellerin kam, mit deren Arbeitsleistung man sehr zufrieden war, konnte der Nachweis eines anderen Motivs als der Schwangerschaft für die Lösung des Probearbeitsverhältnisses nicht erbracht werden.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Vorschlag: Leistung eines angemessenen Schadenersatzes oder Wiedereinstellung der Antragstellerin

Empfehlung: Schulung der Mitarbeiter/innen der Personalabteilung hinsichtlich der Bestimmungen des GIBG sowie des MSchG; Installierung eines einheitlichen Meldeprozesses in arbeitsrechtlichen Belangen (z.B. Schwangerschaftsmitteilungen); Erstellung eines Kataloges von transparenten Kriterien bei der Auflösung von Dienstverhältnissen

Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages: Freiwillige Abgangsschädigung in Höhe von 1.000 Euro wurde bezahlt

42. GBK I/365/11

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Warenhandelsunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes beim beruflichen Aufstieg, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 18 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Der Antragstellerin sei angeboten worden, ein Jahr als Branch Managerin für die Antragsgegnerin im Ausland tätig zu sein. Damit verbunden sei eine Gehaltserhöhung und mehr Verantwortung gewesen. Die Antragstellerin habe dieses Angebot angenommen. Daraufhin seien auch konkrete Schritte seitens der Antragsgegnerin gesetzt worden. In einem nachfolgenden Gespräch mit der Personalchefin sei ihr völlig unerwartet mitgeteilt worden, dass das Stellenangebot zurückgezogen werde, sie in einer intimen Beziehung zu einem Arbeitskollegen stehen würde. Die Antragstellerin sei in weiterer Folge mündlich arbeitgeberseitig gekündigt worden. Als Grund sei ihr mitgeteilt worden, sie hätte das Vertrauen des Geschäftsführers verletzt, nicht auf Ebene der Arbeit, sondern auf einer anderen Ebene. Die Antragstellerin habe zusätzlich feststellen müssen, dass ihr Arbeitskollege anders behandelt worden sei. Er hätte ebenfalls eine Stelle im selben Land antreten sollen. Dieses Jobangebot sei firmenseitig nicht zurückgenommen worden. Er sei auch nicht gekündigt worden. Die Antragstellerin habe außerdem ein Dienstzeugnis erhalten, das nach Rücksprache mit der AK lediglich einem „guten“ Zeugnis entspreche.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Zu verneinen ist das Argument, eine Vergleichbarkeit der Antragstellerin mit dem Arbeitskollegen wäre nicht möglich, da es sich aufgrund unterschiedlicher Aufgabenbereiche um nicht vergleichbare Anforderungen an das Vertrauen in den/die jeweilige/n Arbeitnehmer/in handle. Das Ermittlungsverfahren hat gezeigt, dass es sich bei den vom männlichen Mitarbeiter auszuübenden Tätigkeiten durchaus um vertrauensvollere Aufgaben gehandelt hat und dass die Antragstellerin keineswegs Vorgesetztenfunktionen

gegenüber ihrem Arbeitskollegen wahrnehmen hätte sollen. Zu überprüfen war daher im Weiteren die Frage, ob das Verschweigen einer Beziehung bei einer Frau zu Sanktionen hinsichtlich ihrer beruflichen Aufstiegschancen geführt hat, die einen Mann in einer vergleichbaren Situation nicht getroffen haben und ob bei Vorliegen einer Ungleichbehandlung, diese aus sachlichen Gründen vorgenommen worden ist. Wie bereits dargelegt, ist es nach Auffassung des Senates I der GBK zu einer unterschiedlichen Behandlung der Antragstellerin und ihres Arbeitskollegen gekommen. Als Entscheidungsgrundlage dafür, ob die Antragstellerin für die Tätigkeit im Ausland geeignet ist, wurden stereotype Vorstellungen über den Einfluss einer Beziehung auf Frauen und Männer hinsichtlich ihrer Jobwahl herangezogen, wohingegen diese Zweifel gegenüber dem männlichen Mitarbeiter eben gerade nicht erwogen wurden. Die Frage des nach Angaben der Antragstellerin lediglich als gut einzustufenden qualifizierten Dienstzeugnisses wies nach Auffassung des Senates I der GBK keinen Zusammenhang mit dem Geschlecht der Antragstellerin auf, weshalb hier eine inhaltliche Prüfung unterblieb. Das Arbeitsverhältnis der Antragstellerin wurde im Anschluss an die Rücknahme des Angebotes als Branch Managerin ins Ausland zu gehen gekündigt. Dies ist als Folgediskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu sehen.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes beim beruflichen Aufstieg und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses; keine Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen

43. GBK I/367/11

Eingebracht: AK Oberösterreich

Antragsgegner/in: Arbeitskollege

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung

Verfahrensdauer: 19 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin habe gemeinsam mit dem Antragsgegner im Küchenbereich gearbeitet. Bei einer Obstlieferung für den Vorstand habe sich die Antragstellerin um die Ware gebückt, woraufhin der Antragsgegner mit den Worten, das wäre jetzt eine gute Stellung, von hinten an sie herantreten sei, die Antragstellerin dabei an den Hüften genommen und mittels entsprechender Vor- und Zurückbewegung einen Geschlechtsverkehr simuliert habe. Im Zusammenhang mit der Bitte um Unterstützung bei Tätigkeiten, habe er sie mehrfach aufgefordert, ihm als Gegenleistung „einen zu blasen“.

Der Antragsgegner bestreitet die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Die Antragstellerin brachte ihre Vorwürfe nach Auffassung des Senates I der GBK glaubhaft und in sich schlüssig vor. Hinzu kommt der Umstand, dass auch der Betriebsrat Zweifel daran zeigte, dass sich die Antragstellerin die Vorfälle ausgedacht hat. Hingegen ließen unklare bzw. widersprüchliche Aussagen des Antragsgegners den erkennenden Senat an dessen Glaubwürdigkeit zweifeln. Sein Hauptargument, die Antragstellerin hätte die Vorwürfe gegen ihn nur vorgebracht, weil er übernommen worden sei,

obwohl sie schon länger im Unternehmen als Leasingkraft tätig gewesen sei, ging dahingehend ins Leere, dass eine Arbeitskollegin bereits im Herbst von Vorfällen erfahren hat, also bevor die Übernahme des Antragsgegners thematisiert worden ist. Weiters bestand für die Antragstellerin die Möglichkeit, einen Abschluss als Hotelfachfrau zu machen, was wiederum eine Übernahme zur Folge gehabt hätte. Dies wurde von der Vorgesetzten weitestgehend bestätigt. Es entbehrt somit jeglicher Grundlage, dass die Antragstellerin aus Neid unrichtige Vorwürfe gegen den Antragsgegner vorbringen hätte sollen. Es gab zudem bereits vor der Übernahme des Antragsgegners jedenfalls Gespräche über dessen Umgangston, mag dies nach Angaben des Antragsgegners auch arbeitsbezogene Aussagen betroffen haben. Der Antragsgegner räumte jedoch mehrmals ein, ab und zu ein vorlautes Mundwerk zu haben. Nähere Ausführungen, was darunter zu verstehen sei, blieben allerdings trotz Nachfrage des erkennenden Senates aus. Im Hinblick auf die Beweislastregeln reichte der alleinige Umstand, dass es seitens der Arbeitskollegen und Arbeitskolleginnen sowie der Vorgesetzten keine unmittelbare Wahrnehmung der sexuellen Belästigung gegeben hat, nach Ansicht des erkennenden Senates nicht aus, das Vorbringen der Antragstellerin zu entkräften.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung

Vorschlag: Leistung eines angemessenen Schadenersatzes

Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages: Schadenersatzzahlung in Höhe von 2.200 Euro

44. GBK I/368/11

Eingebracht: AK Oberösterreich

Antragsgegner/in: Arbeitskollege

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung

Verfahrensdauer: 19 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin habe gemeinsam mit dem Antragsgegner im Küchenbereich gearbeitet. Bei einer Obstlieferung an den Vorstand, als sich die Antragstellerin um die Ware gebückt habe, sei ihr der Antragsgegner mit zwei Fingern ins Gesäß gefahren.

Der Antragsgegner erstattete trotz mehrfacher Urgenz keine Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Die Antragstellerin brachte ihren Vorwurf nach Auffassung des Senates I der GBK glaubhaft und in sich schlüssig vor. Hinzu kommt der Umstand, dass auch der Betriebsrat Zweifel daran zeigte, dass sich die Antragstellerin den Vorfall ausgedacht hat. Wichtig erscheint in diesem Zusammenhang auch der Umstand, dass die Antragstellerin den Antragsgegner zwar generell im Arbeitsalltag unangenehmer als einen anderen Kollegen empfunden habe, der sie ebenfalls sexuell belästigt habe, sie aber dennoch nur einen Vorfall gegen den Antragsgegner vorbrachte. Hingegen ließen unklare bzw. widersprüchliche Aussagen des Antragsgegners den erkennenden Senat an dessen Glaubwürdigkeit zweifeln.

Sein Hauptargument, die Antragstellerin hätte den Vorwurf sexueller Belästigung gegen ihn nur vorgebracht, weil er die Kündigung der Antragstellerin in die Wege geleitet habe, ging insbesondere dahingehend ins Leere, als ein diesbezügliches Telefonat von der Vorgesetzten nicht bestätigt werden konnte. Zudem ging aus den Aussagen einer Arbeitskollegin hervor, dass ihr die Antragstellerin bereits vor deren Zusammenbruch von dem Vorfall mit dem Antragsgegner erzählt hat.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung

Vorschlag: Leistung eines angemessenen Schadenersatzes

Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages: Schadenersatzzahlung in Höhe von 1.200 Euro

45. GBK I/369/11

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Ziviltechnikunternehmen, Arbeitskollegin

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine Belästigung und durch mangelnde Abhilfe durch den/die Arbeitgeber/in im Falle einer Belästigung

Verfahrensdauer: 20 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin habe der ersten Antragsgegnerin ihre Schwangerschaft gemeldet. In der Folge sei sie von der Geschäftsführerin, deren Gatten und einer Arbeitskollegin diskriminiert bzw. belästigt worden. Sie sei wiederholt im Krankenstand gewesen. Die Geschäftsführerin habe zu ihr gesagt, dass sie arbeiten gehen oder sich frei stellen lassen solle. Der Gatte der Geschäftsführerin habe zur zweiten Antragsgegnerin gesagt, diese solle die Antragstellerin dazu überreden abzutreiben, da sie sowieso zu jung sei. Da ihr ständig übel gewesen sei, sei ihr die zweite Antragsgegnerin auf die Toilette gefolgt, um zu kontrollieren, ob sie nicht bloß simuliere. Außerdem habe die zweite Antragsgegnerin zu ihr gesagt, dass die Antragstellerin egoistisch wäre und die Firma nur abzocken würde.

Die Antragsgegnerinnen bestritten die Vorwürfe in den schriftlichen Stellungnahmen.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Der Ehemann der Geschäftsführerin der ersten Antragsgegnerin hat gegenüber der zweiten Antragsgegnerin – aufgrund der (gesundheitlichen) Probleme – die Aussage getätigt, dass die Antragstellerin, wenn sie das Kind nicht haben möchte, noch Zeit habe. Die zweite Antragsgegnerin hat, auf mehrfaches Nachfragen, der Antragstellerin von dieser Bemerkung erzählt. Die zweite Antragsgegnerin hat diese Aussage nur wiedergegeben, aber nicht für sich selbst getätigt. Es erscheint dem erkennenden Senat glaubwürdig, dass man einer neuen Kollegin, die man erst seit wenigen Wochen kennt, nicht derartige persönliche Ratschläge gibt. Da die zweite Antragsgegnerin im gleichen Alter wie die Antragstellerin war, als sie ihr erstes Kind bekommen hat, ist es für den Senat I der GBK nur schwer nachvollziehbar, wieso sie die Antragstellerin für zu jung für ein Kind halten sollte. Die

Äußerung, dass die Antragstellerin die erste Antragsgegnerin durch ihre Schwangerschaft nur „abzocke“, wurde nicht von der zweiten Antragsgegnerin getätigt. Die zweite Antragsgegnerin konnte im Ermittlungsverfahren glaubhafter vorbringen, dass sie nicht eine derartige Äußerung gegenüber der Antragstellerin getätigt hat. Da die Antragstellerin erst seit kurzem im Unternehmen beschäftigt war und auch noch nicht vollständig eingearbeitet sein kann, ist es auch aus Sicht des Senates I der GBK nicht nachvollziehbar, dass die zweite Antragsgegnerin die Antragstellerin für das Unternehmen für unverzichtbar gehalten haben sollte, sodass die erste Antragsgegnerin durch deren Schwangerschaft Schaden nehmen könnte. Es erscheint dem erkennenden Senat zudem der Einwand der zweiten Antragsgegnerin glaubwürdiger, dass sie der Antragstellerin weder auf die Toilette gefolgt ist, noch im Zuge dessen den Vornamen der Antragstellerin gerufen hat. Es ist unwahrscheinlich, dass das heimliche Ausspionieren bzw. Kontrollieren einer Kollegin auf der Toilette vom Rufen des Vornamens dieser Kollegin begleitet wird. Das Ermittlungsverfahren ergab, dass die zweite Antragsgegnerin die Antragstellerin nicht belästigt hat. Es fehlte somit die für die Erfüllung des Tatbestandes der mangelnden Abhilfe erforderliche Belästigung durch eine/n Dritte/n.

Ergebnis: keine Diskriminierung

46. GBK I/370/11

Eingebracht: R-GAW für Tirol, Salzburg, Vorarlberg

Antragsgegner/in: Vorgesetzter

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung

Verfahrensdauer: 20 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin sei in der Diskothek als Kellnerin und hinter der Bar beschäftigt gewesen. Der Antragsgegner sei ihr Arbeitskollege in der Position eines Vorgesetzten gewesen. Es habe ein kollegiales freundschaftliches Verhältnis zwischen allen Angestellten des Lokals geherrscht. So sei es üblich, dass man nach Dienstschluss in den Morgenstunden noch gemeinsam zu einer Tankstelle gefahren sei, um dort Kaffee zu trinken. Am gegenständlichen Tag sei die Antragstellerin alleine mit dem Antragsgegner im Auto gewesen. Der Antragsgegner sei nicht, wie vereinbart, zur Tankstelle, zu der die anderen bereits vorausgefahren seien, sondern weitergefahren. Er habe der Antragstellerin zu verstehen gegeben, dass er mit ihr alleine an einen abgelegenen Ort fahren und dort mit ihr Sex haben wolle. Wenn sie mitmachen würde, könnten sie es sich schön machen, ansonsten würde er sich holen, was er brauchen würde. Die Antragstellerin habe versucht, ihn verbal davon abzuhalten. Schließlich habe der Antragsgegner sie nach Hause gebracht. Die Antragstellerin habe noch in derselben Woche gekündigt.

Der Antragsgegner bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Die Antragstellerin und der Antragsgegner widersprachen sich in ihrer Sachverhaltsdarstellung in einigen wesentlichen Punkten nicht. So ist der Umstand, dass mit einigen anderen Arbeitskollegen vereinbart gewesen ist, sich nach Dienst-

schluss auf der Tankstelle zu treffen und die Antragstellerin gemeinsam mit dem Antragsgegner in dessen Auto dorthin fahren hätte sollen, unbestritten. Ebenso stimmten die Aussagen der Antragstellerin und des Antragsgegners darin überein, dass auf dem Weg zum verabredeten Treffpunkt der Antragsgegner die Fahrtroute änderte, ohne dies der Antragstellerin zu kommunizieren. Widersprüche ergaben sich lediglich hinsichtlich der Frage, ob der Antragsgegner die Antragstellerin vor bzw. zu Beginn der Autofahrt darüber informiert hat, dass er noch tanken muss. Wobei die Antragstellerin ergänzend ausführte, dass sie immer zu dieser Tankstelle tanken gefahren seien. Übereinstimmend waren die Aussagen darüber, dass der Antragsgegner nach der Abkehr von der vorgesehenen Route davon gesprochen habe „an einen dunklen Ort zu fahren“. Ebenfalls wurde vom Antragsgegner bestätigt, dass er auf Nachfrage der Antragstellerin, was er mache, die – seinem Verständnis nach – scherzhafte Äußerung getätigt hat: „Du hast heute gesagt, du bist spitz. Ich bin spitz. Dann fahren wir halt da hinter.“ Der Antragsgegner argumentierte seine Aussage damit, dass die Antragstellerin im Laufe des Abends des Öfteren im Spaß gesagt habe, dass sie „spitz“ oder „rallig“ wäre. Die Antragstellerin bestätigte zwar in ihrer mündlichen Befragung, dass sie auch sexualisierte Scherze gemacht hätten, gab jedoch anders als der Antragsgegner an, dass das bei Anwesenheit mehrerer Kolleginnen und Kollegen hinter der Bar gewesen sei, und dass die Stimmung dabei im Gegensatz zu der Situation im Auto klar scherzhaft war. Weiters gab der Antragsgegner an, gesagt zu haben „ich muss jetzt noch schnell den Rüssel hineinstecken“. Wobei der Antragsgegner erklärte, das Wort „Rüssel“ auf den Zapfhahn bezogen zu haben, während die Antragstellerin erklärte, es sexuell verstanden zu haben, da der Antragsgegner das in sexuellem Kontext gesagt habe. Aus der schriftlichen Stellungnahme und der mündlichen Befragung des Antragsgegners geht hervor, dass die Antragstellerin ihn auf seine Aussage angesprochen hat. Die persönliche Betroffenheit der Antragstellerin über das Verhalten des Antragsgegners wird nach Ansicht des erkennenden Senates auch nicht dadurch gemindert, wenn diese bei anderen Gelegenheiten selbst sexualisierte Späße und Äußerungen getätigt hat, da für die Beurteilung des gegenständlichen Falles der subjektive Eindruck der Antragstellerin in der gegenständlichen Situation heranzuziehen ist.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung

Vorschlag: Leistung eines angemessenen Schadenersatzes, dessen Höhe den aus Sicht des Senates I der GBK berechtigten vorzeitigen Austritt berücksichtigt

Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages: Vergleichsvorschlag wurde an Antragstellerin übermittelt

47. GBK I/371/11

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Gastronomiebetrieb

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 20 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Aufgrund der Sommerpause des Unternehmens, in dem der Antragsgegner ein Buffet betreibt, seien die Vordienstverhältnisse der Antragstellerin befristet gewesen und sie habe vor der Sommerpause immer eine schriftliche Wiedereinstellungsbestätigung bekommen. Die Antragstellerin habe dem Antragsgegner vor der Sommerpause mündlich mitgeteilt, dass sie schwanger sei und daraufhin keine Wiedereinstellungsbestätigung erhalten, obwohl der Antragsgegner ihr vor ihrer Schwangerschaftsmeldung mündlich zugesagt gehabt habe.

Der Antragsgegner bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Im Hinblick auf die Beweislastregeln des GIBG konnte seitens des Antragsgegners nicht der Beweis erbracht werden, dass die Ablehnung der Begründung eines Angestelltenverhältnisses mit der Antragstellerin nicht aufgrund des Geschlechtes, im Konkreten aufgrund ihrer Schwangerschaft, erfolgt ist. Nach Durchführung des Ermittlungsverfahrens ist vielmehr davon auszugehen, dass nicht mangelhafte Arbeitsleistung, mangelnde Teamfähigkeit oder Unfreundlichkeit ursächlich für die Nichtwiederanstellung der Antragstellerin gewesen ist, sondern die Annahme des Antragsgegners, dass sie wegen der Schwangerschaft nicht für alle ihre Tätigkeit umfassenden Aufgaben einsetzbar sei, unter Umständen vermehrte Fehlzeiten haben würde bzw. schließlich über einen längeren Zeitraum (Karenz) ausfallen werde. So sind für den erkennenden Senat auch die Angaben der Antragstellerin, wonach das Arbeitsverhältnis nur aufgrund der Schwangerschaft nicht begründet wurde, glaubwürdiger, als die widersprüchlichen Sachverhaltsdarstellungen des Antragsgegners. Hinzu kommt, dass dessen Gattin, die beim Antragsgegner als Betriebsleiterin agiert, keine weiteren Auskunftspersonen nennen wollte und dies aus Sicht des Senates sehr unglaubwürdig begründet hat. Das Verhalten der Betriebsleiterin im Verfahren muss dem Antragsgegner zugerechnet werden, zumal sie anstelle des Antragsgegners zu dessen ersten Ladungstermin erschienen ist, obwohl der Antragsgegner persönlich geladen war.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

Vorschlag: Leistung eines angemessenen Schadenersatzes

Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages: Ewiges Ruhen des arbeits- und sozialgerichtlichen Verfahrens

48. GBK I/372/11

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Reisebüro, Vorgesetzte

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und durch eine Belästigung

Verfahrensdauer: 17 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin sei als Leiterin der Produktionsabteilung angestellt. Für ihre Tätigkeit habe sie von der zweiten Antragsgegnerin regelmäßig positives Feedback erhalten. Das kollegiale Arbeitsklima habe sich schlagartig geändert, als die Antragstellerin ihre Schwangerschaft bekannt gegeben habe. Auf die Mitteilung, dass sie plane, etwa ein Jahr in Karenz zu gehen, habe die zweite Antragsgegnerin mit der Aussage „Du brauchst aber nicht glauben, dass du nachher die Abteilung in Teilzeit leiten kannst“ reagiert. Kurze Zeit später sei der Antragstellerin mitgeteilt worden, dass sie aufgrund ihrer Schwangerschaft mit sofortiger Wirkung die Abteilungsleitung abgeben solle. Während eines darauffolgenden Krankenstandes habe die Antragstellerin von einer Kollegin erfahren, dass die neue Abteilungsleiterin bereits ihren Arbeitsplatz bezogen und ihre Sachen in einen Karton geräumt habe. Die Antragstellerin sei zudem von der elektronischen Kommunikation abgeschnitten worden. Nachdem die Antragstellerin in vorzeitigen Mutterschutz gehen habe müssen, habe sie alle Zugangskarten, Handy und Schlüssel ihrer Arbeitgeberin abgeben müssen.

Die Antragsgegnerinnen bestritten die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Es steht außer Streit, dass der Antragstellerin die Abteilungsleitung entzogen und ihr Arbeitsplatz während ihres Krankenstandes geräumt worden ist. Der Senat I der GBK führt dies jedoch nicht auf die Bekanntgabe ihrer Schwangerschaft und somit nicht auf ihr Geschlecht zurück. Dies ergibt sich aus dem Umstand, dass bereits vor Bekanntgabe der Schwangerschaft Gespräche zwischen der zweiten Antragsgegnerin und einer Mitarbeiterin hinsichtlich einer möglichen Nachfolge geführt wurden. Es erscheint aufgrund der Aussagen der befragten Auskunftspersonen glaubhaft, dass die zweite Antragsgegnerin zwar mit den Leistungen der Antragstellerin hinsichtlich des Hoteleinkaufs zufrieden gewesen ist, jedoch nicht mit deren Führungsqualitäten. Es erscheint zudem glaubwürdig, dass darin eine Ursache für die Arbeitsüberlastung der Abteilung liegt und die zweite Antragsgegnerin die Antragstellerin darauf angesprochen hat. Dass der Arbeitsplatz der Antragstellerin nicht aus Willkür geräumt worden ist, bestätigt sich durch die Aussagen, dass der Schreibtisch für die neue Abteilungsleiterin gebraucht wurde. Den Vorwurf des Abschneidens von der internen Kommunikation konnte die erste Antragsgegnerin ebenfalls nachvollziehbar in ihrer schriftlichen Gegendarstellung entkräften. Aus einer E-Mail der Antragstellerin geht zudem hervor, dass sich diese im Zuge der Bekanntgabe ihrer Freistellung aktiv erkundigt hat, welche Gegenstände sie abgeben solle und dies nicht auf Aufforderung der ersten Antragsgegnerin erfolgt ist. Die Vermutung der Antragstellerin, die zweite Antragsgegnerin habe ein Problem mit Mitarbeiterinnen mit Kindern, widerspricht dem Umstand, dass ihre Nachfolgerin ebenfalls Mutter eines minderjährigen Kindes ist. Ein von der zweiten Antragsgegnerin in der mündlichen Befragung vorgelegtes Organigramm samt Statistik zu den weiblichen und männlichen Mitarbeiter/innen im Unternehmen zeigt außerdem, dass 25 der 32 Mitarbeiter/innen weiblich und vier der sechs Bereichs- bzw. Abteilungsleiter/innen Mütter sind. Zudem zeigen auch die nunmehrige Schwangerschaft der Nachfolgerin der Antragstellerin sowie die Teilzeitbeschäftigung einer weiteren Leiterin, dass sich für die zweite Antragsgegnerin Mutterschaft und Abteilungsleitung nicht ausschließen.

Ergebnis: keine Diskriminierung

49. GBK I/375/11-M

Eingebracht: Antragstellerin**Antragsgegner/in:** Vorgesetzter**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung sowie aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit durch eine Belästigung**Verfahrensdauer:** 23 Monate**Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in:** Die Antragstellerin sei als Küchenhilfe beschäftigt gewesen. Es sei zwischen der Antragstellerin und einer Arbeitskollegin, der Ex-Frau des Antragsgegners, zu einem Streit gekommen. Als der Antragsgegner dazugekommen sei, habe er angefangen die Antragstellerin als „Hure“ zu beschimpfen. Weiters habe er zu ihr gesagt, dass sie nur Asylantin und daher kein Mensch sei und als Ausländerin nichts zu sagen habe und sie nichts wert sei. Er habe sie minutenlang beschimpft, dann ihre Tasche genommen und bei der Türe hinausgeworfen und gesagt, sie wäre fristlos entlassen, und habe sie des Hauses verwiesen.

Der Antragsgegner bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Die Antragstellerin und der Antragsgegner widersprachen sich in ihrer Sachverhaltsdarstellung in einigen Punkten nicht. Widersprüche ergaben sich hinsichtlich des Inhalts dieses Gespräches. Während die mündlichen Aussagen der Antragstellerin mit ihrem schriftlichen Vorbringen übereinstimmten, gab der Antragsgegner entgegen seinem bisherigen Vorbringen – auch im Verfahren vor dem Arbeits- und Sozialgericht – in der mündlichen Befragung an, dass die Antragstellerin nicht selbst gekündigt habe und er sie davor auch deswegen arbeiten habe lassen, da er noch keinen Ersatz für sie gehabt habe. Ebenso erklärte der Antragsgegner, dass er herausbekommen habe, dass die Antragstellerin gekündigt werden habe wollen. Dies widerspricht den Angaben der Antragstellerin, wonach sie sehr lange nach einer Arbeit gesucht habe und die Arbeit gut gewesen sei, als auch den Aussagen der befragten Ex-Frau des Antragsgegners zur Arbeitsleistung der Antragstellerin und dem Umstand, dass man nicht vorgehabt habe sie zu kündigen. Entgegen den Feststellungen des Arbeits- und Sozialgerichts erscheint es dem erkennenden Senat sehr wohl nachvollziehbar, dass es aufgrund der aufgeladenen Atmosphäre zu abwertenden Äußerungen seitens des Antragsgegners gekommen ist. Es ist zudem eine abwertende Aussage des Antragsgegners im Zusammenhang mit dem Umstand, dass die Antragstellerin Asylwerberin ist, gefallen. Die Argumentation des Antragsgegners, er sei selbst Ausländer und würde daher die Antragstellerin nicht als Asylantin bezeichnen, geht nach Auffassung des erkennenden Senates dahingehend ins Leere, als es lebensfremd erscheint, dass es zwischen Menschen mit Migrationshintergrund nicht zu Streitigkeiten, die im Zusammenhang mit deren ethnischen Zugehörigkeit stehen, kommen kann. Dies gerade im Hinblick darauf, dass der Antragsgegner nach eigenen Angaben bereits seit 40 Jahren in Österreich ist und somit einen anderen sozialen Status als die Antragstellerin, die Asylwerberin ist, hat.**Ergebnis:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung sowie aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit durch eine Belästigung

Vorschlag: Leistung eines angemessenen Schadenersatzes

Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages: Schadenersatzanspruch sei bereits rechtskräftig von Arbeits- und Sozialgericht abgewiesen worden

50. GBK I/376/11-M

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Bildungseinrichtung, Dritter i.S.d. GIBG

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes, des Alters sowie der sexuellen Orientierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses und durch eine Belästigung

Verfahrensdauer: 18 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin habe sich bei der ersten Antragsgegnerin beworben. Durch die Angabe des Geburtsdatums sei dem Unternehmen ihr Alter bekannt gewesen. Rückschlüsse auf die sexuelle Orientierung bzw. den Familienstand haben sich aus den Bewerbungsunterlagen nicht ergeben. Beim Bewerbungsgespräch habe die Personalentwicklerin unmissverständlich klargestellt, dass sie die Antragstellerin für die Position als absolut geeignet betrachte und sich gut vorstellen könnte, dass diese die Stelle erhalte, und angekündigt, dass ein weiteres Gespräch mit der Bereichsleiterin zur Fixierung des Gehalts bevorstehe. In weiterer Folge sei sie zu einem Gespräch mit dem zweiten Antragsgegner eingeladen worden. Dieser habe darauf verwiesen, dass er nicht nur als externer Berater für die erste Antragsgegnerin tätig sei, sondern auch eine Linienfunktion für die Geschäftsführung ausübe. Als Gesprächsunterlage habe der zweite Antragsgegner den Lebenslauf der Antragstellerin verwendet und nach kurzer Durchsicht resümiert, dass die geforderten Qualifikationen offensichtlich vorhanden seien und er lediglich Bedenken hinsichtlich „der Werte und der Unternehmenskultur“ habe. Weiters habe der zweite Antragsgegner gemeint, dass eine Einstellung sowieso nicht möglich sei, da die Antragstellerin auch bereits zu alt sei, um mit der Geschäftsführung kommunizieren zu können. Die Antragstellerin habe von sich aus unmittelbar nach dem Gespräch nochmals die Personalentwicklerin kontaktiert, um sie über ihre Eindrücke von diesem Gespräch in Kenntnis zu setzen. Es sei nicht, wie angekündigt, zu einem Folgegespräch mit der Bereichsleiterin gekommen, aber auch nicht zu einer Absage.

Die Antragsgegner/innen bestritten die Vorwürfe in den schriftlichen Stellungnahmen.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Im Ermittlungsverfahren hat der zweite Antragsgegner gegenüber dem Senat I der GBK bestätigt, die Antragstellerin nach ihrem Beziehungsstatus gefragt zu haben. Der zweite Antragsgegner bestätigte im Verfahren auch den Vorwurf das Alter der Antragstellerin problematisiert zu haben. Es war für den erkennenden Senat zudem eindeutig, dass er von der Antragstellerin eine eindeutige Aussage darüber haben wollte, ob sie in einer heterosexuellen Beziehung lebt oder nicht. Ausschlaggebender Grund für diese Annahme ist das beharrliche und insistierende Nachfragen des zweiten Antragsgegners, wie denn die Antragstellerin lebt. Das Verhalten des zweiten Antragsgegners ist der ersten Antragsgegnerin zuzurechnen. Die Antragstellerin wäre ohne das belästigende Verhalten des

zweiten Antragsgegners von der ersten Antragsgegnerin eingestellt worden. Laut der Personalentwicklerin der ersten Antragsgegnerin war die Antragstellerin die bestqualifizierteste Bewerberin.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes, des Alters sowie der sexuellen Orientierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses und durch eine Belästigung

Vorschlag: Leistung eines angemessenen Schadenersatzes; der ersten Antragsgegnerin wird vorgeschlagen, dass im Bewerbungsverfahren nur im Recruiting ausgebildete Mitarbeiter/innen teilnehmen, deren Ausbildung und Wissen sich auf dem neuesten Stand befindet

Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages: Schadenersatzzahlung; Personalentwicklung sei mit einer bestens geeigneten Person neu besetzt und direkt bei der Geschäftsführung angesiedelt worden

51. GBK I/383/11

Eingebracht: amtswegig eingeleitet

Antragsgegner/in: Vorgesetzte

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine Belästigung

Verfahrensdauer: 6 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Im Zuge des Ermittlungsverfahrens in der Sache GBK I/291/10 hat der Senat I der GBK Kenntnis hinsichtlich einer vermuteten geschlechtsspezifischen Diskriminierung erlangt. Von der Vorgesetzten der Antragstellerin sei eine interne Projektmanagementausbildung vorgestellt worden. Sie habe im Zuge dessen mitgeteilt, dass sie entschieden habe, dass bei der Teilnehmer/innenauswahl Mitarbeiter/innen mit Kindern außer Betracht blieben, da diese nicht so flexibel seien. Auf Nachfrage einer Kollegin habe die Vorgesetzte präzisiert, dass dies ihre persönliche Entscheidung sei. Auch bei mehreren anderen Gelegenheiten habe die Antragstellerin abwertende Äußerungen ihrer Vorgesetzten betreffend die Vereinbarkeit von Schwangerschaft bzw. Elternschaft mit der Tätigkeit bei der Antragsgegnerin wahrgenommen. So habe sie beispielsweise einmal bei einem Sektumtrunk anlässlich der Geburtstagsfeier einer Mitarbeiterin gemeint, nun werde sich verraten, ob eine Mitarbeiterin aufgrund der Verweigerung von Sektkonsum schwanger sei.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Die Antragsgegnerin habe in der mündlichen Befragung den Vorwurf, eine diskriminierende Äußerung anlässlich einer Feier getätigt zu haben, im Wesentlichen damit rechtfertigen wollen, lediglich einen Spaß gemacht zu haben. Der Anspruch sei ursprünglich nicht von ihr gewesen. Sie habe ihn in der Runde nur irgendwann einmal wiederholt, da sie es belustigend gefunden habe. Den Vorfall mit dem Projektmanagement bedauere sie und habe es auch im Nachhinein eingesehen, dass es falsch gewesen sei. Allerdings sei keine ihrer Mitarbeiterinnen jemals zu ihr gekommen und habe sie auf den Vorfall angesprochen. Es wurde von der Antragsgegnerin der Eindruck vermittelt, dass Mitarbeite-

rinnen mit Betreuungspflichten einerseits im Unternehmen nicht als vollwertig angesehen werden und aufgrund ihres Familienstandes benachteiligt werden. Aufgrund der dem erkennenden Senat vorliegenden Aussagen der befragten Auskunftspersonen und Unterlagen konnte die Antragsgegnerin den Senat I der GBK nicht davon überzeugen, dass keine geschlechtsbezogene Belästigung vorliegt.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine Belästigung

52. GBK I/384/11

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Vorgesetzter

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung

Verfahrensdauer: 24 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Der Antragsgegner habe der Antragstellerin ein Mail gesendet, in welchem er ihr mitgeteilt habe, dass ihm seit vier Monaten bewusst sei, dass ihr Po Bepanthen benötigen würde und dass es wichtig sei, dass die Brustwarzen stehen würden, wenn sie an das aktuelle Projekt, welches die Antragstellerin betreue, denke.

Der Antragsgegner bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Der Umstand, dass das gegenständliche E-Mail vom Antragsgegner an die Antragstellerin übermittelt wurde, ist unbestritten. Seitens des Antragsgegners wurde jedoch argumentiert, dass die darin wiedergegebenen Worte auf Äußerungen der Antragstellerin beruhen würden, die diese auch vor Zeugen bzw. Zeuginnen getätigt habe. Die Aussagen der befragten Auskunftspersonen bestätigten dieses Vorbringen nicht. Aus der Befragung eines Arbeitskollegen geht hervor, dass es sich bei den im E-Mail getätigten Äußerungen nicht um den üblichen Umgangston gehandelt hat und ihm nicht erinnerlich ist, den genannten Wortlaut von der Antragstellerin gehört zu haben. Auch der zweite Geschäftsführer sprach lediglich von einem „Yuppie-Ton“, in dem kommuniziert worden sei. Die Assistentin des Antragsgegners hatte ebenfalls keine persönliche Wahrnehmung dazu, dass von der Antragstellerin die im E-Mail verwendeten Äußerungen zuvor getätigt worden sind. Aus der vorangegangenen E-Mailkommunikation zwischen der Antragstellerin und dem Antragsgegner ist ebenso wenig erkennbar, dass sich die Antragstellerin eines unangemessenen Umgangstons bedient hätte. Dass das Verhalten des Antragsgegners die Antragstellerin gestört hat, geht zum Einen aus ihrem schriftlichen und mündlichen Vorbringen hervor, zum Anderen auch daraus, dass sie das E-Mail des Antragsgegners umgehend nach dem Erhalt an den zweiten Geschäftsführer mit dem Ersuchen um Stellungnahme weitergeleitet hat.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung

Vorschlag: Leistung eines angemessenen Schadenersatzes

Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages: Schadenersatzzahlung in Höhe von 1.000 Euro

53. GBK I/386/11

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Hotel, Vorgesetzte

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und durch eine Belästigung

Verfahrensdauer: 17 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin habe eine Fehlgeburt gehabt und sich deswegen im Krankenstand befunden. Nach ihrer Rückkehr habe ihr ihre Chefin mitgeteilt, dass sie nicht mehr wolle, dass die Antragstellerin hier arbeite und sie gekündigt sei. Zudem habe sie der Antragstellerin gesagt: „Ich brauche dich nicht mehr. Gott hat dein Baby genommen, weil du schwanger wurdest und du nicht mehr bei mir arbeiten wolltest.“

Die Antragsgegnerinnen bestritten die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Es steht außer Streit, dass die Antragstellerin nach dem durch den Schwangerschaftsabbruch bedingten Krankenstand gekündigt worden ist. Der Senat I der GBK führt die Beendigung des Arbeitsverhältnisses jedoch nicht auf die vorhergehende Schwangerschaft und damit auf das Geschlecht der Antragstellerin zurück. Vielmehr ist es der ersten Antragsgegnerin gelungen zu beweisen, dass aus wirtschaftlichen Erwägungen die Arbeitsverhältnisse der übrigen Reinigungskräfte bereits in den Monaten zuvor aufgelöst und Umstrukturierungen vorgenommen worden sind. Die vorgebrachte Aussage, dass Gott das Baby der Antragstellerin genommen habe, weil sie schwanger geworden sei und sie nicht mehr bei ihr arbeiten habe wollen, wurden von der zweiten Antragsgegnerin nicht getätigt. So gab die Antragstellerin auf Nachfrage des Senates I der GBK an, nach der Fehlgeburt Trost im Glauben gesucht zu haben und in die Kirche gegangen zu sein, wohingegen die zweite Antragsgegnerin aussagte, nicht religiös zu sein und nie in die Kirche zu gehen. Die Aussagen der Antragstellerin zur Ursache der Fehlgeburt wurden durch ärztliche Atteste eindeutig widerlegt, was ihre Glaubwürdigkeit erschüttert hat. Nach Auffassung des erkennenden Senates ist es der Antragstellerin nicht gelungen glaubhaft zu machen, dass die Äußerung – insbesondere im Hinblick auf die vorgebrachte Formulierung – der zweiten Antragsgegnerin zuzurechnen ist.

Ergebnis: keine Diskriminierung

54. GBK I/389/11-M

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Veranstaltungsunternehmen, Vorgesetzte

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung sowie aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und durch eine Belästigung

Verfahrensdauer: 22 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin sei im Rahmen ihres Dienstverhältnisses bei der ersten Antragsgegnerin als Haushälterin im Privathaushalt der Geschäftsführerin eingesetzt gewesen. Die zweite Antragsgegnerin habe sehr häufig überbordende Kritik auch wegen Kleinigkeiten geübt, sei dabei auch aggressiv und extrem kontrollierend gewesen. Weiters habe sich die Antragstellerin durch persönliche Äußerungen der zweiten Antragsgegnerin immer wieder gedemütigt gefühlt, indem diese vor Gästen über das Aussehen, die Kleidung oder die Arbeitsleistung der Antragstellerin gespottet habe. Die zweite Antragsgegnerin habe regelmäßig Bezug auf die polnische Herkunft der Antragstellerin genommen. So seien u.a. Bemerkungen wie „Osteuropäerinnen sind billige Arbeitskräfte“ bzw., mit Hinweis auf eine deutsche Mitarbeiterin, „Jetzt habe ich eine Polin, die kein Deutsch versteht und eine Deutsche, die mich auch nicht versteht!“ sowie die Frage „Warum verstehen Sie so schlecht Deutsch?“ gefallen. Zudem habe sich die zweite Antragsgegnerin während der Arbeitszeit der Antragstellerin in deren Gegenwart regelmäßig nackt oder nur mit Slip bekleidet gezeigt.

Die Antragsgegner/innen bestritten die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Die zweite Antragsgegnerin gab in ihrer mündlichen Befragung u.a. auf Frage, ob sie sich im Haus nackt herumbewege, an, dass sie zu Hause auch leicht bekleidet herumgehe. Dies deckt sich mit den persönlichen Wahrnehmungen der Antragstellerin und der Arbeitskollegin, die mehrere Begebenheiten mit der zweiten Antragsgegnerin berichtet haben. Im Hinblick auf die Beweislastregeln des GIBG kam der Senat I der GBK daher zu dem Ergebnis, dass den Ausführungen der Antragstellerin zu folgen war, wonach sich die zweite Antragsgegnerin im Laufe ihres Arbeitsverhältnisses mehrmals nackt gezeigt hat, und so unerwünscht in ihre Intimsphäre eingedrungen ist. Es erscheint dem erkennenden Senat zudem glaubwürdig, dass die Antragstellerin aufgrund ihrer polnischen Herkunft belästigt worden ist. Die Aussagen der Antragstellerin decken sich zum Teil mit denen ihrer ehemaligen Kollegin. Es gab offensichtlich nicht nur des Öfteren Anspielungen auf die ethnische Herkunft der Antragstellerin, sondern auch sehr häufige abwertende Äußerungen über die schlechten Deutschkenntnisse der Antragstellerin. Der Senat I geht weiters davon aus, dass sich die zweite Antragsgegnerin Hausangestellten gegenüber sehr kontrollierend, misstrauisch und launisch verhalten hat. Allerdings geht der Senat davon aus, dass sie alle ihre Haushälterinnen auf diese Weise behandelt hat. Der Senat I konnte nicht feststellen, dass die zweite Antragsgegnerin einer österreichischen Hausangestellten gegenüber milder gehandelt hätte.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung sowie aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit durch eine Belästigung; keine Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bei den sonstigen Arbeitsbedingungen

Vorschlag: Leistung eines angemessenen Schadenersatzes

Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages: Schadenersatzforderung der GAW werde abgelehnt

55. GBK I/390/11-M

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Veranstaltungsunternehmen, Vorgesetzte

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung sowie aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und durch Belästigung

Verfahrensdauer: 22 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin sei im Rahmen ihres Dienstverhältnisses bei der ersten Antragsgegnerin als Haushälterin im Privathaushalt der Geschäftsführerin eingesetzt gewesen. Während der Arbeitszeit der Antragstellerin habe sich die zweite Antragsgegnerin zumeist zu Hause aufgehalten. Sie habe der Antragstellerin bis ins kleinste Detail Anweisungen hinsichtlich der Verrichtung diverser Tätigkeiten erteilt und die Umsetzung kontrolliert. Die zweite Antragsgegnerin habe der Antragstellerin durch die ständige Kritik an ihrer Arbeit und ihrer Person das Gefühl gegeben, nichts wert zu sein. Die zweite Antragsgegnerin habe immer wieder Bezug auf die deutsche Herkunft der Antragstellerin genommen. So seien u.a. Bemerkungen wie „Ihr Deutschen seid sowieso zu blöd zum Kuchen backen!“ bzw., mit Hinweis auf eine polnische Mitarbeiterin, „Jetzt habe ich eine Polin, die kein Deutsch versteht und eine Deutsche, die mich auch nicht versteht!“ gefallen. Zudem habe sich die zweite Antragsgegnerin während der Arbeitszeit der Antragstellerin in deren Gegenwart regelmäßig nackt oder nur mit Slip bekleidet gezeigt. Bei einer weiteren Gelegenheit habe sich die zweite Antragsgegnerin bei der Antragstellerin für den Umstand, dass das Essen bereits vorbereitet gewesen sei, bedankt, indem sie sie umarmt und ihr einen Kuss auf die Wange gegeben habe.

Die Antragsgegner/innen bestritten die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Der Vorfall mit dem Heringssalat wurde von der zweiten Antragsgegnerin in der mündlichen Befragung insofern zugegeben, als diese eine Umarmung der Antragstellerin als Dank für die Zubereitung eines Heringssalates bestätigt hat. Der Senat I der GBK hält fest, dass in der Stellungnahme der rechtsfreundlichen Vertretung der zweiten Antragsgegnerin selbst von einem kurzen Kuss auf die Wange der Antragstellerin die Rede ist. Des Weiteren gab die zweite Antragsgegnerin in ihrer mündlichen Befragung u.a. auf Frage, ob sie sich im Haus nackt herumbewege, an, dass sie zu Hause auch leicht bekleidet herumgehe. Dies deckt sich mit den persönlichen Wahrnehmungen der Antragstellerin und der Arbeitskollegin, die mehrere Begebenheiten mit der zweiten Antragsgegnerin berichtet haben. Im Hinblick auf die Beweislastregeln des GIBG kam der Senat I der GBK daher zu dem Ergebnis, dass den Ausführungen der Antragstellerin zu folgen war, wonach sich die zweite Antragsgegnerin im Laufe ihres Arbeitsverhältnisses mehrmals nackt gezeigt hat sowie die Antragstellerin geküsst bzw. umarmt hat, und so unerwünscht in ihre Intimsphäre eingedrungen ist. Es er-

scheint dem erkennenden Senat zudem glaubwürdig, dass die Antragstellerin aufgrund ihrer deutschen Herkunft belästigt worden ist. Die Aussagen der Antragstellerin decken sich zum Teil mit denen ihrer ehemaligen Kollegin. Es gab offensichtlich nicht nur des Öfteren Anspielungen auf die ethnische Herkunft der Antragstellerin, sondern auch sehr häufige abwertende Äußerungen über die schlechten Wienerisch-Kenntnisse der Antragstellerin. Der Senat I geht weiters davon aus, dass sich die zweite Antragsgegnerin Hausangestellten gegenüber sehr kontrollierend, misstrauisch und launisch verhalten hat. Allerdings geht der Senat davon aus, dass sie alle ihre Haushälterinnen auf diese Weise behandelt hat. Der Senat I konnte nicht feststellen, dass die zweite Antragsgegnerin einer österreichischen Hausangestellten gegenüber milder gehandelt hätte.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung sowie aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit durch eine Belästigung; keine Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bei den sonstigen Arbeitsbedingungen

Vorschlag: Leistung eines angemessenen Schadenersatzes

Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages: Schadenersatzforderung der GAW werde abgelehnt

56. GBK I/396/11

Eingebracht: R-GAW für Steiermark

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbotes

Verfahrensdauer: 21 Monate

Das gegenständliche Prüfungsergebnis wird nicht wiedergegeben, da Rückschlüsse auf den Einzelfall gezogen werden könnten.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts und durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbotes; keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen

57. GBK I/397/11

Eingebracht: AK Steiermark

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbotes

Verfahrensdauer: 21 Monate

Das gegenständliche Prüfungsergebnis wird nicht wiedergegeben, da Rückschlüsse auf den Einzelfall gezogen werden könnten.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts und durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbotes; keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen

58. GBK I/400/12

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Arbeitskräfteüberlassungsunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 21 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin habe sich aus familiären Gründen gemeinsam mit ihrer Tochter und ihrem damals 16 Monate alten Sohn in die Betreuung des Jugendamtes bzw. des Frauenhauses begeben. Es sei der Antragstellerin angesichts dieser Situation und der von ihr wahrzunehmenden behördlichen Termine nicht möglich gewesen, die vom Beschäftiger geforderten Stunden regelmäßig zu leisten. Ursprünglich sei ihr auch eine ihren privaten Bedürfnissen entsprechend Arbeitszeit sowohl von der Antragsgegnerin als auch vom Beschäftiger in Aussicht gestellt worden. In der Folge habe sie Pflegefreistellung in Anspruch nehmen müssen. Kurz darauf sei von ihrem Vorgesetzten telefonisch die Kündigung angedeutet und ihr die Zustimmung zur einvernehmlichen Auflösung angeboten worden. Es sei nochmals mit dem Beschäftigerbetrieb Rücksprache gehalten worden, der verantwortliche Mitarbeiter habe daraufhin jedoch mitgeteilt, dass man jemanden mit solchen Problemen nicht brauche. Letztlich sei die Antragstellerin von der Antragsgegnerin gekündigt worden.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Der Antragsgegnerin ist es im Ermittlungsverfahren nicht gelungen zu beweisen, dass nichtdiskriminierende Erwägungen (schlechte Arbeitsleistung der Antragstellerin oder Umsatzrückgang bei der Beschäftigerfirma) zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses geführt haben. Der Senat I der GBK führt die Beendigung des Arbeitsverhältnisses vielmehr auf die familiäre Situation und die damit in Zusammenhang stehenden Fehlzeiten – und damit auf das Geschlecht der Antragstellerin – zurück. Die Antragstellerin konnte dem Senat I der GBK sehr glaubhaft darlegen, dass sie von Beginn an die Antragsgegnerin darüber aufgeklärt hat, dass sie aufgrund ihrer damaligen schwierigen familiären Situation in den drei Monaten einiges an Fehlstunden aufweisen wird. Die Antragsgegnerin hat im Verfahren hingegen vorgebracht, nichts von der familiären Situation gewusst zu haben. Dem Senat I der GBK wurden von der Antragstellerin sämtliche Zeitbestätigungen und Pflegschaftsurlaube sowie ihre Zeitaufzeichnungen vorgelegt. Daraus ergibt sich, dass sowohl der Überlasserfirma als auch der Beschäftigerfirma die familiäre Situation bzw. die Gründe für ihre Absenzen bekannt sein mussten. Es wäre realitätsfremd anzunehmen, dass die Antragstellerin wiederholt unentschuldig – sanktionslos – nicht zur Arbeit erschienen ist und weder die Überlasserin noch die Beschäftigerfirma Interesse am Grund des Fehlens der Antragstellerin gehabt

hätten. Für den von der Antragsgegnerin vorgetragenen Vorwurf der schlechten Arbeitsleistung der Antragstellerin gibt es keine Anhaltspunkte.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Vorschlag: Leistung eines angemessenen Schadenersatzes

Bericht: Der Antragsgegnerin wurde die Erstattung eines Berichtes gemäß § 13 Abs. 1 Z 1 GBK/GAW-Gesetz zu den folgenden Fragen aufgetragen:

1. Wie geht die Antragsgegnerin mit der Möglichkeit um, dass Beschäftigerfirmen die ihnen überlassenen Mitarbeiter/innen aus diskriminierenden Gründen zurückgestellt haben?
2. Welche Vorschläge existieren bzw. welche strukturellen Maßnahmen sind geplant, um Diskriminierungen nach dem GIBG zu verhindern?

Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages: Ergebnis der Prüfung durch Senat I GBK werde nicht geteilt; Bericht wurde nicht gelegt

59. GBK I/402/12

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Vorgesetzter

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung

Verfahrensdauer: 21 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin sei neben ihrem Studium als Promoterin tätig gewesen. In dieser Funktion habe sie unter anderem Werbetätigkeiten für ein Unternehmen, bei dem der Antragsgegner als Promotion Manager tätig sei, wahrgenommen. Bei einem Fest, zu dem die Antragstellerin eingeteilt gewesen sei, habe sie sich an den Aufbauarbeiten beteiligt. Unter anderem habe sie den Projektor angeschlossen und habe das dazugehörige Kabel gesucht, das sich verheddert habe. Als die Antragstellerin das Kabel anstecken habe wollen und sich dazu gebückt habe, habe der Antragsgegner sie mit seiner Hand auf der Innenseite des Oberschenkels berührt und seine Hand sei zu ihrem Schritt hingeglitten.

Der Antragsgegner bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Der Antragsgegner hat sich in seiner Befragung durch den Senat I der GBK insbesondere darauf bezogen, dass die Antragstellerin ihre Arbeit bei der Veranstaltung nicht erledigt hätte, ohne auf den Vorwurf der sexuellen Belästigung konkret einzugehen oder diesen Vorwurf konkret abzustreiten. Dass der vorgebrachte Vorfall von der Antragstellerin nur wegen der Beschwerde des Antragsgegners ausgedacht worden ist, kann aufgrund des durchgeführten Verfahrens und des gewonnenen Eindrucks des Senates I der GBK über die beteiligten Personen ausgeschlossen werden. Dass sich die Antragstellerin eine

derart konkret beschriebene sexuelle Belästigung nur ausgedacht hat, um den Antragsgegner zu schaden, ist sehr unwahrscheinlich, da sie davon ausgehen musste, dadurch ihre Arbeit bei der Promotionfirma zu verlieren. Dass sie ihren Job riskiert, auf den sie finanziell angewiesen ist, nur um sich für eine Beschwerde zu „rächen“, erschien dem erkennenden Senat nicht nachvollziehbar. Die Antragstellerin hat die Situation der Belästigung und ihre darauf folgende Reaktion äußerst glaubwürdig dargestellt. Es war für den Senat erkennbar, dass dieser Vorfall die Antragstellerin nach so langer Zeit immer noch emotional aufgewühlt hat.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung

Vorschlag: Leistung eines angemessenen Schadenersatzes

Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages: keine Rückmeldung

60. GBK I/404/12

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Juwelier

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 8 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin sei als Lehrling beschäftigt gewesen. Einen Tag nachdem sie ihre Schwangerschaft gemeldet habe, sei das Lehrverhältnis durch Lösung in der Probezeit beendet worden, obwohl die Antragsgegnerin immer sehr zufrieden mit ihrer Leistung gewesen und dies auch vor mehreren Zeugen und Zeuginnen ausgesprochen worden sei.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Dem Senat I der GBK wurde von der Antragsgegnerin eine Auflistung von Fehlstunden der Antragstellerin in der Berufsschule vorgelegt. Diese Stundenauflistung wurde der Antragstellerin vorgehalten und nachgefragt, wie es zu diesen Fehlstunden gekommen sei. Im vorliegenden Fall hat die Antragstellerin an schwangerschaftsbedingten Krankheitssymptomen gelitten, die zu Fehlstunden in der Berufsschule geführt haben. Bis auf einen Tag waren der Auflistung keine unentschuldigsten Fehlstunden zu entnehmen. Aufgrund des noch sehr jungen Alters der Antragstellerin und der mit einer Schwangerschaft einhergehenden körperlichen Symptome ist es für den erkennenden Senat nachvollziehbar, dass es zu diesen Fehlzeiten gekommen ist. Die Rechtsansicht des Senates I der GBK wird auch von der EuGH-Rechtsprechung untermauert. Demnach liegt eine unmittelbare geschlechtsspezifische Diskriminierung vor, wenn das Arbeitsverhältnis einer Arbeitnehmerin während ihrer Schwangerschaft aufgrund von Fehlzeiten infolge einer durch diese Schwangerschaft verursachten Krankheit beendet wird. Die sich aus einer Schwangerschaft ergebenden körperlichen Beschwerden dürfen nicht zum Nachteil der Arbeitnehmerin gereichen. Als weiterer Grund für die Auflösung des Lehrverhältnisses wurde die mangelnde Ar-

beitsleistung bzw. Arbeitswilligkeit der Antragstellerin genannt. Die Rückfrage beim Vorgesetzten der Antragstellerin ergab, dass es keine schriftliche Verwarnung der Antragstellerin gegeben hat, obwohl die Antragstellerin selbst bestätigt hat, keinen Silberschmuck geputzt zu haben, da das Putzmittel gestunken habe. Nach eingehender Durchsicht der vorgelegten Unterlagen und aufgrund der Aussagen der befragten Auskunftspersonen, gelangte der Senat I der GBK daher zur Auffassung, dass auch nicht mangelhafte Arbeitsleistung ursächlich für die Kündigung der Antragstellerin gewesen ist, sondern die Annahme der Antragsgegnerin, dass sie wegen der Schwangerschaft nicht für alle ihre Tätigkeit umfassenden Aufgaben einsetzbar sei, unter Umständen vermehrte Fehlzeiten haben würde bzw. schließlich über einen längeren Zeitraum (Karenz) ausfallen werde.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Vorschlag: Leistung eines angemessenen Schadenersatzes; bei Vorliegen einer Schwangerschaft einer Mitarbeiterin entsprechende Auskünfte bei befugten Stellen einholen

Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages: Ablehnung des Ergebnisses der Gleichbehandlungskommission; unpräjudiziell des Rechtsstandpunktes Anbot einer Abgeltung sämtlicher wie immer gearteter Ansprüche in Höhe von 800 Euro vorstellbar

61. GBK I/406/12

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Zahnarztpraxis

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 16 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin sei als zahnärztliche Assistentin beschäftigt gewesen und von der Antragsgegnerin abgeworben worden. Die Öffnung der neuen Ordination habe sich um einen Monat verzögert. An ihrem ersten Arbeitstag habe die Antragstellerin die Antragsgegnerin über ihre Schwangerschaft informiert. Die Entgegennahme der Schwangerschaftsbestätigung sei von der Antragsgegnerin mit den Worten „Ich muss mich selber schützen, das brauche ich nicht und ich werde dich daher auch nicht anmelden“ verweigert worden.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Die Antragstellerin, die Antragsgegnerin und eine weitere Auskunftsperson bestätigten, dass von der Antragstellerin keine Zeugnisse übergeben worden sind. Die Behauptung der Antragstellerin, dass die Antragsgegnerin keine Zeugnisse über ihre Qualifikationen verlangt habe, erscheint für den erkennenden Senat unglaubwürdig. Die Antragstellerin hat zudem die für die Eröffnung der Ordination erforderlichen Schulungen nur zum Teil absolviert. Sie erschien darüber hinaus am ersten Arbeitstag nicht zur vereinbar-

ten Zeit. Dass es insbesondere zur Streitigkeiten zwischen der Antragstellerin und ihrer Arbeitskollegin gekommen ist, wird von keiner der beteiligten Personen bestritten. Offenbar ist es bereits im Vorfeld eines Arbeitsverhältnisses bzw. zu dessen Beginn zu teilweise sehr persönlichen Auseinandersetzungen gekommen. Der von der Antragsgegnerin und der befragten Arbeitskollegin über die Antragstellerin vermittelte Eindruck als unzuverlässig, unwillig und schwierig ist auch für den Senat I der GBK glaubhaft, da dieser Eindruck von der Antragstellerin auch beim Senat I entstanden ist. Aus Sicht des erkennenden Senates hat die Antragstellerin ihre Schwangerschaft der Antragsgegnerin erst nach dem Ausspruch der Kündigung bekannt gegeben. Selbst wenn die Schwangerschaft der Antragsgegnerin bekannt gewesen wäre, wäre die Auflösung des Arbeitsverhältnisses im Probemonat nach der Auffassung des Senats I der GBK aus sachlichen Gründen erfolgt.

Ergebnis: keine Diskriminierung

62. GBK I/411/12

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Arbeitskräfteüberlassungsunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 19 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragstellerin sei darüber informiert gewesen, dass die Filiale des Beschäftigerunternehmens, in der sie tätig gewesen sei, geschlossen werde. Ihr sei jedoch angekündigt worden, dass sie im Anschluss in eine andere Filiale überlassen werde. Am Tag nach der Bekanntgabe ihrer Schwangerschaft sei ihr Arbeitsverhältnis von der Antragsgegnerin in der Probezeit aufgelöst worden.

Die Antragsgegnerin bestritt die Vorwürfe in der schriftlichen Stellungnahme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: In der mündlichen Befragung bestätigten sowohl die einvernommene Antragstellerin, als auch der Geschäftsführer der Antragsgegnerin und die Filialeiterin, dass der Antragstellerin das Auslaufen der Beschäftigung beim Beschäftigerunternehmen bekannt war, bevor sie die Schwangerschaft bekannt gegeben habe. Die Schwangerschaft hat die Antragstellerin nur der Antragsgegnerin mitgeteilt. Das Beschäftigerunternehmen hatte von der Schwangerschaft keine Kenntnis. Sie hat bereits eine Woche zuvor die Namen des nicht mehr benötigten Leihpersonals der Antragsgegnerin bekanntgeben. Die Antragstellerin bestätigte gegenüber dem Senat I der GBK, dass die Antragsgegnerin ihr gegenüber zugesagt hat, sich nach einer weiteren Einsatzmöglichkeit umzusehen. Der Schwerpunkt der Arbeitskräfteüberlassung der Antragsgegnerin liegt im handwerklichen Bereich, wie z.B. Schlosser/innen und Maler/innen. Der einzige Kunde der Antragsgegnerin, dem Verkaufspersonal überlassen worden ist, war das gegenständliche Beschäftigerunternehmen. Weitere Einsatzmöglichkeiten konnten für die Antragstellerin nicht gefunden werden. Das Arbeitsverhältnis mit einer Kollegin wurde bereits zwei Tage zuvor aufgelöst. Diese war im Gegensatz zu

der Antragstellerin nicht schwanger. Die Arbeitsverhältnisse zu zwei weiteren Kolleginnen wurden nach der Rückstellung durch das Beschäftigerunternehmen und aufgrund der mangelnden weiteren Einsatzmöglichkeiten einvernehmlich aufgelöst. Diese beiden Mitarbeiterinnen wurden vom Beschäftigerunternehmen nur bis zum Umbau der Filiale behalten, da diese im Verkauf tätig waren. Die Tätigkeiten der Antragstellerin und ihrer Kollegin wurde durch das eigene Personal des Beschäftigerunternehmens abgedeckt.

Ergebnis: keine Diskriminierung

1.1.3 Zurückziehungen und Unzuständigkeit des Senates I

Zurückziehungen

1. GBK I/313/10

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Tischlerei

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Vorbringen: Die Antragstellerin sei bei der Antragsgegnerin unbefristet beschäftigt gewesen. Ein Probemonat oder eine Befristung seien nicht vereinbart worden. Nachdem sie ihrem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft gemeldet habe, sei ihr mitgeteilt worden, dass ihr Arbeitsverhältnis in zwei Tagen mit Zeitablauf enden werde.

2. GBK I/319/11

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Sozialversicherungsträger

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes beim beruflichen Aufstieg

Vorbringen: In der Abteilung der Antragstellerin sei der Posten der Stellvertretung vakant gewesen. Dem Abteilungsleiter sei zugesichert worden, sich die Stellvertretung aussuchen zu können. Die Antragstellerin sei von ihrem Vorgesetzten bestens auf die Stellvertretung vorbereitet worden. Der Posten der Abteilungsstellvertretung sei für die Antragstellerin überraschenderweise doch ausgeschrieben worden. Die Stelle habe ein männlicher Kollege erhalten. Das Anforderungsprofil in der Ausschreibung sei sehr allgemein gefasst gewesen. Es sei auch nicht zu dem in der Ausschreibung vorgesehenen Hearing gekommen.

3. GBK I/325/11

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Feinkostunternehmen, Arbeitskollege

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung und durch mangelnde Abhilfe durch den/die Arbeitgeber/in im Falle einer sexuellen Belästigung

Vorbringen: Die Antragstellerin sei durch ihren Arbeitskollegen zunächst verbal sexuell belästigt worden. Sie habe einen „geilen Arsch“ und müsse „heiß und geil im Bett“ sein. Außerdem habe er die Antragstellerin körperlich belästigt, in dem er ihr Gesäß und ihren Oberschenkel

angefasst habe. Die Antragstellerin habe ihrem Kollegen deutlich zu verstehen gegeben, dass sie sein Verhalten unpassend finde und er sie in Ruhe lassen solle. Er sei ihr sogar nach der Arbeit zur U-Bahn gefolgt und früher zur Arbeit gekommen, um ihr beim Umziehen zusehen zu können. Ihre Vorgesetzte habe lediglich gemeint, dass die Antragstellerin über 40 Jahre alt sei und dies schon aushalten könne, und sich vielmehr über ihre Aufregung über den Kollegen lustig gemacht. Auch von der übergeordneten Unternehmensebene habe sie keine ausreichende Unterstützung gegen die sexuellen Belästigungen durch ihren Kollegen erhalten.

4. GBK I/329/11

Eingebracht: R-GAW für Steiermark

Antragsgegner/in: Bank

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung, beim beruflichen Aufstieg, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und durch eine Belästigung

Vorbringen: Die Antragstellerin arbeite seit vielen Jahren im Unternehmen. Trotz mehrfachen Interessensbekundungen ihrerseits sei sie regelmäßig bei Postenbesetzungen übergangen worden. In den letzten Jahren sei die Antragstellerin zunehmend mit schlechteren Arbeitsbedingungen und Abwertungen durch ihre männlichen Kollegen konfrontiert gewesen. Im Gegensatz zu ihren männlichen Kollegen sei ihr nur einmal in zehn Jahren ein eintägiges Fachseminar genehmigt worden. Die Kreditanträge für ihre Kunden/Kundinnen seien immer wieder grundlos nicht genehmigt worden. In einem Gespräch mit der Geschäftsleitung und dem Prokuristen sei ihr unter anderem vorgeworfen worden, dass sie sich nicht ins Team einfüge und immer die Erste sei, die nach Hause gehe. Sie sei auch nie bei Kegel- und Wandertagen dabei. So etwas werde nicht toleriert. In weiterer Folge habe die Geschäftsleitung ihr mitgeteilt, dass sie für die Kundenbetreuung nicht geeignet sei und sie sie deshalb von diesem Posten abziehe.

5. GBK I/330/11

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Modeunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Vorbringen: Der befristete Arbeitsvertrag der Antragstellerin sei nach Ablauf der Befristung mit der Begründung, dass sie mit einem Kind nicht so flexibel sei, nicht verlängert worden.

6. GBK I/333/11

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Buchhandlung

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Vorbringen: Die Antragstellerin habe der Arbeitgeberin ihre Schwangerschaft gemeldet. Da sie eine Fehlgeburt erlitten habe, habe eine Ausschabung vorgenommen werden müssen. Sie habe ihrer Vorgesetzten mitgeteilt, dass sie für eine Woche arbeitsunfähig sein werde. Sie sei zu Hause angerufen worden und es sei ihr mitgeteilt worden, dass sie gar nicht mehr kommen brauche. Man wolle sie nicht mehr, da die Antragstellerin sowieso gleich wieder ein Kind bekommen werde.

7. GBK I/338/11

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Hausbetreuungsunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen

Vorbringen: Die Antragstellerin befinde sich in Elternteilzeit. Seit ihrem Wiedereinstieg sei ihr Tätigkeitsbereich zweimal verschlechternd verändert worden.

8. GBK I/348/11-M

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Arbeitskräfteüberlassungsunternehmen, Arbeitskollege

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sowie aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, durch Belästigung und durch mangelnde Abhilfe durch den/die Arbeitgeber/in im Falle einer Belästigung

Vorbringen: Der Antragsteller habe als IT-Trainer stets zur Zufriedenheit seiner Vorgesetzten gearbeitet. Ein Arbeitskollege habe sich wiederholt abfällig sowohl über Kursteilnehmer/innen mit Migrationshintergrund als auch über den Antragsteller und seine Lebensgefährtin, die ebenso wie er im Unternehmen beschäftigt gewesen sei, geäußert. Der Antragsteller sei türkischer Abstammung. Der Antragsteller habe die Beschwerden der Kursteilnehmer/innen mit Migrationshintergrund über den Arbeitskollegen an seine Vorgesetzten weitergegeben. Es sei allerdings nichts unternommen worden, die abfälligen Äußerungen seien vielmehr toleriert worden. Seine Beziehung zu einer Arbeitskollegin sei im Unternehmen nicht geschätzt worden. Nach der Erkrankung seiner Lebensgefährtin sei diese, nachdem sie eine einvernehmliche Auflösung verweigert habe, gekündigt worden. Kurze Zeit später sei auch er gekündigt worden.

9. GBK I/349/11-M

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Arbeitskräfteüberlassungsunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sowie durch Assoziierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Vorbringen: Die Antragstellerin habe als Fachtrainerin stets zur Zufriedenheit ihrer Vorgesetzten gearbeitet. Ihre Beziehung zu einem Arbeitskollegen türkischer Abstammung sei im Unternehmen nicht geschätzt worden. Ein Arbeitskollege habe sich wiederholt abfällig sowohl über Kursteilnehmer/innen mit Migrationshintergrund als auch über sie und ihren Lebensgefährten geäußert. Ihr Lebensgefährte (GBK I/348/11-M) habe die Beschwerden der Kursteilnehmer/innen mit Migrationshintergrund über den Arbeitskollegen an die Vorgesetzten weitergegeben. Sie habe ihn dabei unterstützt. Es sei allerdings nichts unternommen worden, die abfälligen Äußerungen seien vielmehr toleriert worden. Nach einer Erkrankung sei die Antragstellerin, nachdem sie eine einvernehmliche Auflösung verweigert habe, gekündigt worden.

10. GBK I/350/11-M

Eingebracht: Rechtsfreundliche Vertretung für die Antragstellerin

Antragsgegner/in: Medienunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes sowie des Alters bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Vorbringen: Die Antragstellerin habe als Redakteurin gearbeitet. Mit dem Erreichen des 60. Lebensjahres habe sie gegen ihren Willen die Kündigung erhalten. Wäre die Antragstellerin ein Mann gewesen, hätte sie weiterarbeiten können. Aufgrund ihres Alters bestehe ein erhöhter Kündigungsschutz. Es gebe keine Rechtfertigung für eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

11. GBK I/352/11

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Technologieunternehmen, Arbeitskollege

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung und durch mangelnde Abhilfe durch den/die Arbeitgeber/in im Falle einer sexuellen Belästigung

Vorbringen: Die Antragstellerin sei jahrelang den verbalen und körperlichen sexuellen Belästigungen durch ihren unmittelbaren Vorgesetzten ausgesetzt gewesen. Zusätzlich habe ihr Vorgesetzter – auch gegenüber anderen – versucht, ihre Arbeitsleistung in unbegründeter Art und Weise schlecht zu machen. Da die Situation für die Antragstellerin immer unerträglicher

geworden sei und ihre Abwehrreaktionen nicht geholfen haben, habe sich die Antragstellerin an die nächste Hierarchieebene und den Betriebsrat gewandt. Trotz dieser äußert belastenden Arbeitssituation habe sie keinerlei Unterstützung von Unternehmens- bzw. Betriebsratsseite erhalten. Trotz der sexuellen Übergriffe durch den Vorgesetzten habe es keine Konsequenzen für diesen gegeben.

12. GBK I/353/11

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Trafik, Inhaber

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und durch eine sexuelle Belästigung

Vorbringen: Die Antragstellerin habe als Verkäuferin in der Trafik gearbeitet. Der Inhaber der Trafik habe laufend anzügliche Bemerkungen über ihr Aussehen und ihr Gesäß gemacht, gleichzeitig habe er geprahlt, dass er einen „langen Schwanz“ habe. Aufgrund der stattgefundenen sexuellen Belästigungen sei es ihr nicht möglich und zumutbar gewesen, ihr Arbeitsverhältnis weiter aufrecht zu halten. Sie sei vorzeitig ausgetreten.

13. GBK I/356/11-M

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Modegeschäft, Geschäftsführerin

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sowie aufgrund des Geschlechtes und der ethnischen Zugehörigkeit durch eine Belästigung

Vorbringen: Die Antragstellerin sei durch die Geschäftsführerin wiederholt frauenfeindlich und rassistisch beschimpft und verbal erniedrigt worden. Nach der Meldung ihrer Schwangerschaft sei das Arbeitsverhältnis der Antragstellerin im Probemonat beendet worden.

14. GBK I/377/11

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Theater

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Vorbringen: Die Antragstellerin arbeite seit acht Jahren im Theater als Herrengarderobiere. Ihr sei mitgeteilt worden, dass ihre Kündigung geplant sei. Ihre Stelle werde von einem Mann übernommen werden, den die Antragstellerin eingeschult habe. Ein Mann wäre der Geschäfts-

und der Personalleitung lieber, da Männer sich nur sehr selten als Herrengarderobiere bewerben würden. Auch würden die männlichen Schauspieler einen Mann in der Garderobe bevorzugen. Der Einwand der Antragstellerin, dass sich nie jemand über sie beschwert habe und die Leiterin der Garderobe auch eine Frau sei, sei entgegnet worden, dass die Leiterin schon länger am Theater sei.

15. GBK I/378/11

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Medienunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Vorbringen: Die Antragstellerin sei als Mann geboren worden, empfinde sich aber als Frau, dies entspreche auch ihrem äußeren Erscheinungsbild. Sie sei als Zeitungszustellerin bei der Antragsgegnerin tätig gewesen. Die Antragstellerin habe aufgrund ihres Status als anerkannte Asylantin regelmäßig ihre Asylkarte vorlegen müssen. Während ihre Asylzuerkennung sie bereits als „weiblich“ bezeichnet habe, sei auf der Asylkarte noch „männlich“ vermerkt gewesen. Dadurch habe es immer wieder unangenehme und unangebrachte Bemerkungen sowie Behandlungen durch ihren Vorgesetzten gegeben. Schließlich sei es aufgrund der unterschiedlichen Angaben zum Geschlecht auf den Dokumenten zur Auflösung ihres Arbeitsverhältnisses gekommen.

16. GBK I/379/11

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Gastronomieunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

Vorbringen: Der Antragsteller habe sich aufgrund eines Inserats telefonisch als Kellner bei der Antragsgegnerin beworben. Am Telefon sei ihm mitgeteilt worden, dass man an sich eine Kellnerin suche, dies aber nicht in das Inserat hineinschreiben dürfe.

17. GBK I/380/11

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Hotel

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Vorbringen: Die Antragstellerin habe ihrem Vorgesetzten von einer sexuellen Belästigung durch einen Arbeitskollegen berichtet. Ihr Vorgesetzter habe ihr jedoch keine Unterstützung angeboten, vielmehr habe er sie als „unbrauchbar“ bzw. als „schädlich für das Geschäft und das Hotel“ bezeichnet. Ihre Stelle als Hausdame sei daraufhin inseriert worden und ihr Arbeitsverhältnis beendet worden.

18. GBK I/381/11

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Gemeinnütziger Verein

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts und bei den sonstigen Arbeitsbedingungen

Vorbringen: Die Antragstellerin habe gemeinsam mit einem Kollegen als juristische Beraterin die Mitglieder des Vereins beraten. Der Kollege habe bei gleicher Tätigkeit mehr als sie verdient. Im Verein gebe es kein Gehaltsschema. Des Weiteren habe die Antragstellerin im Gegensatz zu ihrem Kollegen stets zusätzlich die Sekretariats- und Assistenzarbeiten erledigen müssen.

19. GBK I/385/11

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Arbeitskräfteüberlassungsunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und durch eine Belästigung

Vorbringen: Der Vorarbeiter der Antragstellerin habe zu dieser gesagt, dass sie eine geschiedene und daher eine schlechte Frau sei. Sie würde mit ihrem Ex-Mann und ihren Kindern nur „spielen“. Sie würde auch mit ihm „spielen“. Er wolle sie nicht mehr in der Firma. Sie solle ihre Sache nehmen und verschwinden.

20. GBK I/387/11

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Theater

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Vorbringen: Die Antragstellerin sei, nachdem sie von der Sozialversicherung abgemeldet und gekündigt worden sei, wieder zur Sozialversicherung angemeldet und daraufhin wieder gekündigt worden.

Die Antragstellerin hat bereits einen Antrag (GBK I/377/11) eingebracht.

21. GBK I/388/12

Eingebracht: von Amts wegen

Antragsgegner/in: Arbeitskollege

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine Belästigung

Vorbringen: Aus den Befragungen in der Sache GBK I/284/10 ergab sich für den Senat I GBK die Vermutung einer geschlechtsbezogenen Belästigung. Der Arbeitskollege hätte u.a. über die „Menses-Schmerzen“ der Antragstellerin gescherzt bzw. Äußerungen wie „der Motor der Antragstellerin sei kaputt“ getätigt.

22. GBK I/395/11

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Fitnessstudio, Vorgesetzter

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, durch eine sexuelle Belästigung und durch eine Belästigung

Vorbringen: Die Antragstellerin sei durch ihren Vorgesetzten wiederholt verbal und körperlich sexuell belästigt und durch abwertende Äußerungen belästigt worden. So habe er der Antragstellerin ungewollt über sein Sexualleben erzählt, habe sie am Gesäß angefasst und als „dummes Ding“ bezeichnet. Als die Antragstellerin ihren Vorgesetzten, nachdem er ihr wieder einmal an den Oberschenkel gegriffen habe, angeschrien habe, sei sie von ihm gekündigt worden.

23. GBK I/399/11

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Medienunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Vorbringen: Die Antragstellerin arbeite als Layouterin bei der Antragsgegnerin. Sie habe einen freien Dienstvertrag. Da sie fixe Arbeitszeiten habe, mit den Mitteln ihrer Arbeitgeberin arbeite, sich nicht vertreten lassen könne, Krankenstände unverzüglich zu melden habe, liege ihrer Ansicht nach ein echtes Angestelltenverhältnis vor. Kurz nach dem Ende ihrer ersten Karenz habe sie der Antragsgegnerin ihre neuerliche Schwangerschaft mitgeteilt und angefragt, ob sie bis zum Beginn der Schutzfrist arbeiten könne. Daraufhin sei ihr mitgeteilt worden, dass es für sie keine Arbeit gebe.

24. GBK I/401/12

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Blumengeschäft

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Vorbringen: Die Antragstellerin sei für ein Jahr befristet angestellt worden. Dies sei im Unternehmen üblich gewesen. Nach der Meldung ihrer Schwangerschaft sei der Antragstellerin mitgeteilt worden, dass ihr Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Frist enden werde.

25. GBK I/403/12

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Transportunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Vorbringen: Die Antragstellerin habe sich, ebenso wie ein Arbeitskollege um eine Gehaltserhöhung bemüht. Der Kollege habe die Gehaltserhöhung erhalten, sie jedoch nicht, weshalb sie sich nochmals an ihre Vorgesetzten und die interne Gleichbehandlungsbeauftragte gewandt habe. Die Gespräche seien ohne ein Ergebnis verlaufen. Als die Antragstellerin in einem Gespräch mit ihrem Abteilungsleiter über eine sechs-monatige Bildungskarenz, in der sie eine Stundenreduzierung angedacht habe, auch die Gehaltserhöhung thematisiert habe, sei diese von ihrem Abteilungsleiter abschlägig beurteilt worden. Ihr Abteilungsleiter wolle Mitarbeiter/innen, die sich voll und ganz ins Unternehmen einbrächten. Kurze Zeit später seien ihr von der Abteilungsleitung Mehrleistungen und Dienstreisen grundlos untersagt worden. In weiterer Folge sei das von ihr betreute Team aufgelöst, neu strukturiert und ein Nachfolger für sie gesucht worden. Als die Antragstellerin eine einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses ohne entsprechendes finanzielles Angebot verweigert habe, sei sie gekündigt worden.

26. GBK I/414/12-M

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Technologieunternehmen, Vorgesetzte, Arbeitskollege

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen, bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, durch eine Belästigung und durch mangelnde Abhilfe durch den/die Arbeitgeber/in im Falle einer Belästigung, aufgrund der Weltanschauung bei der Festsetzung des Entgelts, beim beruflichen Aufstieg und bei den sonstigen Arbeitsbedingungen sowie aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit durch eine Belästigung

Vorbringen: Die Antragstellerin sei in Bezug auf ihr Geschlecht und ihre ungarische Herkunft gemobbt und beschimpft worden. Durch ihre Betriebsratsstätigkeit sei sie wiederholt bei Bewerbungen übergangen worden und habe keine Chancen auf Gehaltsentwicklungen gehabt. Außerdem habe ihr Arbeitgeber beim Arbeitsgericht ihre Entlassung beantragt, sie suspendiert und ihr den Zutritt zum Arbeitsplatz verwehrt.

27. GBK I/417/12

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Beratungsunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Vorbringen: Der Antragsteller habe in Elternteilzeit gehen wollen. Daraufhin sei er gekündigt worden.

28. GBK I/419/12

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Hotel

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

Vorbringen: Das Hotel habe zwar die Position „Zimmerfrau“ sowohl „männlich“ als auch „weiblich“ ausgeschrieben, aber als sich der Antragsteller für diese Stelle beworben habe, habe er eine Absage erhalten. Man würde die Stelle nicht mit einem Mann besetzen.

29. GBK I/421/12

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Beratungsunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Vorbringen: Der Antragsteller habe mit dem Firmenleiter mündlich vereinbart, eine Woche ohne vorherige zeitliche Festlegung auch von zu Hause zu arbeiten, um seine Frau nach einer ambulanten Geburt unterstützen zu können. Der Firmenleiter habe seinem Wunsch mündlich zugestimmt, dass der Antragsteller selber entscheiden könne, abgesehen von terminlich zu vereinbarenden Notwendigkeiten, ins Büro zu kommen. Am ersten Tag habe der Firmenleiter ihn erobst angerufen und gefragt, wieso der Antragsteller nicht im Büro sei. Für denselben

Nachmittag habe der Firmenleiter mit ihm einen Termin vereinbart, um ein Arbeitsthema zu besprechen. Bei diesem Termin sei er jedoch gekündigt worden.

30. GBK I/432/12

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Sozialversicherungsträger

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Vorbringen: Die Antragstellerin habe einen befristeten Dienstvertrag gehabt. Üblicherweise werde die Vergabe von unbefristeten Dienstverträgen nach dem Eintrittsdatum der Mitarbeiter/innen gereiht. Nach der Mitteilung ihrer Schwangerschaft sei ihr mitgeteilt worden, dass sie keine Fixstelle erhalte, obwohl man bis dahin mit ihren Leistungen sehr zufrieden gewesen sei.

31. GBK I/433/12

Eingebracht: Rechtsfreundliche Vertretung für die Antragstellerin

Antragsgegner/in: Sicherheitsunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung, durch mangelnde Abhilfe durch den/die Arbeitgeber/in im Falle einer sexuellen Belästigung sowie durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbot

Vorbringen: Die Antragstellerin sei von ihrem Vorgesetzten sexuell belästigt worden und habe ihn deshalb angezeigt. Er sei wegen sexueller Belästigung gemäß § 218 StGB verurteilt worden. Als sich die Antragstellerin an ihre Vorgesetzten bzw. den Betriebsrat gewandt habe, seien keine Abhilfemaßnahmen gesetzt worden. Ihr Vorgesetzter habe seine Position als stellvertretender Leiter weiter ausgeübt. In weiterer Folge sei er sogar zum Leiter befördert worden. Man habe der Antragstellerin einen Arbeitsplatz in einem anderen Bundesland angeboten. Aufgrund der räumlichen Nähe ihres Wohnortes zum bisherigen Dienort sowie allfälligen finanziellen Einbußen sei sie an ihrem bisherigen Arbeitsplatz geblieben. In weiterer Folge seien ihr jegliche Fortbildungs- oder Urlaubswünsche abgelehnt worden. Nach dem Strafverfahren gegen ihren Vorgesetzten sei die Antragstellerin gekündigt worden.

32. GBK I/435/12

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Friseur

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Vorbringen: Die Antragstellerin habe sich in Elternteilzeit befunden. Die Arbeitgeberin habe die Antragstellerin, als sie ihre neuerliche Schwangerschaft bekannt gegeben und die Krankenstandbestätigung aufgrund von Schwangerschaftsproblemen übergeben habe, gekündigt. Daraufhin habe sich die Antragstellerin an die AK Wien gewandt, die die Rechtsunwirksamkeit der Kündigung gegenüber der Arbeitgeberin geltend gemacht habe. In weiterer Folge habe die Antragstellerin eine Fehlgeburt erlitten. Die Fehlgeburt sei von der AK der Arbeitgeberin mitgeteilt worden, woraufhin diese gemeint habe, dass die Antragstellerin keinen Fuß mehr ins Geschäft zu setzen brauche.

33. GBK I/437/12

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Beratungsunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, in eventu durch Assoziierung

Vorbringen: Im Unternehmen des Antragstellers sei es durchaus üblich gewesen „Home Office“-Tage zu haben. Durch Bereitstellung von Notebook und Diensthandy sei dies den Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen möglich gewesen. Der Antragsteller habe seine Ehefrau anlässlich der ambulanten Geburt zu Hause unterstützen wollen. Er habe einen Tag Sonderurlaub beantragt und mitgeteilt, ein bis vier Tage Pflegeurlaub nehmen zu wollen. Der Firmenleiter habe sein Anliegen genehmigt, obwohl dies im Unternehmen nicht üblich sei. Aufgrund dieser Reaktion habe der Antragsteller doch nur einen Tag Pflegefreistellung in Anspruch genommen. Im Weiteren habe der Antragsteller den Firmenleiter ersucht, seine Frau zu Hause unterstützen zu können, indem er eine Woche von zu Hause arbeite. Der Firmenleiter habe seinem Wunsch mündlich zugestimmt. Am ersten Tag habe der Firmenleiter ihn erobost angerufen und gefragt, wieso der Antragsteller nicht im Büro sei. Für denselben Nachmittag habe der Firmenleiter mit ihm einen Termin vereinbart, um ein Arbeitsthema zu besprechen. Bei diesem Termin sei er gekündigt worden.

34. GBK I/440/12

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Handelsunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Vorbringen: Der Antragsteller sei in Elternteilzeit gewesen. Trotzdem habe er Mehrstunden leisten und mehrtägige Dienstreisen machen müssen. Es sei schließlich in der Elternteilzeit gekündigt worden.

35. GBK I/442/12

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Luftfahrtunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Vorbringen: Die Antragstellerin habe als Flugbegleiterin bei der Antragsgegnerin gearbeitet. Ihr Arbeitsvertrag sei befristet, aber auch auf Dauer ausgelegt gewesen. Von den Vorgesetzten habe die Antragstellerin nur positive Rückmeldungen erhalten. Als die Antragstellerin ihre Schwangerschaft gemeldet habe, sei ihr mitgeteilt worden, dass man ihren Arbeitsvertrag nicht verlängern werde.

36. GBK I/444/12

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Bank

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Vorbringen: Die Antragstellerin habe als Fondsmanagerin bei der Antragsgegnerin gearbeitet. Nachdem die Antragstellerin ihrem Vorgesetzten ihre Schwangerschaft und ihren Wunsch, nach dem Mutterschutz in Karenz zu gehen, gemeldet habe, habe sich sein Verhalten schlagartig geändert. Sie habe ihre Geschäftspartner/innen nicht über die Schwangerschaft informieren dürfen und sobald die Antragstellerin ihren Bauch nicht mehr kaschieren habe können, habe sie keine Termine bei Kunden/Kundinnen wahrnehmen dürfen. Als Karenzvertretung sei ein Fonds-manager mit nur zweijähriger Berufserfahrung eingestellt werden. Ihr Angebot, die Karenzvertretung mit einer geringfügigen Beschäftigung ihrerseits zu unterstützen, sei abgelehnt worden. Ihr Name sei aber weiterhin neben der Karenzvertretung in den Monatsberichten aufgeschienen. Nach ihrer Rückkehr aus der Karenz sei die Antragstellerin nach Ablauf der vierwöchigen Kündigungsfrist gekündigt worden.

37. GBK I/447/12

Eingebracht: R-GAW für Steiermark

Antragsgegner/in: Arbeitskollege

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung und durch eine Belästigung

Vorbringen: Die Antragstellerin sei als einzige Frau in einer Elektroabteilung beschäftigt gewesen. Mit der Bestellung zur Gruppenleiterin sei sie durch den Antragsgegner ständigen Abwertungen ausgesetzt gewesen, wie z.B. „Was hast du da für einen Blödsinn gemacht, du

bist ja eh für alles zu blöd, du willst das nicht kapieren“. Es sei zudem zu verbalen sexuellen Belästigungen gekommen.

38. GBK I/448/12

Eingebracht: R-GAW für Steiermark

Antragsgegner/in: Arbeitskollege

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung

Vorbringen: Die Antragstellerin sei als einzige Frau in einer Elektroabteilung beschäftigt gewesen. Mit der Bestellung zur Gruppenleiterin sei sie durch den Antragsgegner laufend verbal sexuell belästigt worden. Es seien unter anderem folgende Äußerungen gefallen: „Schau, das geile Weib, das gehört auch richtig hergenommen“, „Ich bumse jeden Gegenstand, den ich finde“, „Mein Schwanz ist so groß, mein Schwanz ist so groß, mein Schwanz ist der Größte“.

39. GBK I/449/12

Eingebracht: R-GAW für Steiermark

Antragsgegner/in: Arbeitskollege

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung und durch eine Belästigung

Vorbringen: Die Antragstellerin sei als einzige Frau in einer Elektroabteilung beschäftigt gewesen. Mit der Bestellung zur Gruppenleiterin sei sie durch den Antragsgegner laufend verbal sexuell belästigt sowie belästigt worden. So habe beispielsweise die Antragstellerin hinter einem Kollegen das Lager betreten wollen, da habe der Antragsgegner die Lagertüre zu geworfen und seine Vorgehensweise mit folgenden Worten kommentiert: „Dich kann ich da nicht hineinlassen, weil ich trau' keiner Frau“. Ein weiterer verbaler sexueller Übergriff habe sich in Beisein eines Kollegen ereignet. Der Antragsgegner habe den Kollegen vor der Antragstellerin mit den Worten angesprochen: „Was hast du denn gemacht, wo wart's ihr? Schau, sie wischt sich gerade die Hände ab“.

40. GBK I/453/12

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Reisebüro, Geschäftsführer

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und durch eine sexuelle Belästigung

Vorbringen: Die Antragstellerin habe aufgrund der wiederholten sexuellen Belästigungen durch den Geschäftsführer den vorzeitigen Austritt aus ihrem Arbeitsverhältnis erklärt.

41. GBK I/455/12

Eingebracht: Rechtsfreundliche Vertretung für die Antragstellerin

Antragsgegner/in: Hotel, Arbeitskollege

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, durch eine sexuelle Belästigung sowie durch mangelnde Abhilfe durch den/die Arbeitgeber/in im Falle einer sexuellen Belästigung

Vorbringen: Ein Arbeitskollege habe der Antragstellerin mit seiner Hand zwischen ihre Beine gegriffen. Den Vorfall habe sie dem Hoteldirektor gemeldet und bei der Polizei Anzeige gegen den Kollege erstattet. Daraufhin sei die Antragstellerin gekündigt worden.

42. GBK I/456/12

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Pharmazieunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes beim beruflichen Aufstieg, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen, bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und durch die Verletzung des Benachteiligungsverbotes

Vorbringen: Nach der Rückkehr aus der Karenz seien der Antragstellerin Aufgaben zugeteilt worden, die weder ihren Qualifikationen noch ihren bisherigen Aufgaben entsprochen haben. Als sie sich für einen höheren Posten bewerben habe wollen, sei ihr vom Vorgesetzten mitgeteilt worden, dass sie diese Position nicht bekommen werde. Man habe die Antragstellerin von der Teilnahme an Kongressen bzw. Strategiesitzungen ausgeschlossen. Der Antragstellerin sei ebenso der Zugang zu für ihre Arbeit erforderlichen Daten verwehrt geblieben. Als sie sich deshalb an die AK gewandt habe, sei sie gekündigt worden.

43. GBK I/459/12

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Apotheke

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

Vorbringen: Die Antragstellerin habe eine fixe Zusage als Praktikantin von der Apotheke erhalten. Als die Arbeitgeberin von der Schwangerschaft der Antragstellerin erfahren habe, habe sie eine Absage erhalten.

44. GBK I/462/12

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Gastronomieunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Vorbringen: Die Antragstellerin habe als Restaurantfachfrau bei der Antragsgegnerin gearbeitet. Es sei zu einer Diskriminierung durch ihre Chefin gekommen. Die Antragstellerin habe ihrer Chefin telefonisch mitgeteilt, dass sie schwanger gewesen sei und eine Fehlgeburt erlitten habe. Bis dahin sei die Antragstellerin von ihrer Chefin für ihre Arbeitsleistung stets gelobt worden. Plötzlich sei ihrer Chefin „alles zu viel und viel zu teuer“ geworden. Deshalb sei die Antragstellerin gekündigt worden.

45. GBK I/463/12

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Sozialversicherungsträger

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Vorbringen: Nachdem die Antragstellerin ihrem Abteilungsleiter ihre Schwangerschaft gemeldet habe, sei ihr Arbeitsverhältnis im Probemonat aufgelöst worden. Es gäbe bereits zu viele Schwangere bzw. Frauen in Karenz im Unternehmen. Der Abteilungsleiter habe ihr nahegelegt, zu gehen und sich nicht mehr bei ihnen zu melden.

46. GBK I/464/12

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Arzneigroßhandel

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Vorbringen: Der Antragsteller sei in Väterkarenz gegangen. Dies sei von seinen Vorgesetzten mit den Worten kommentiert worden, dass dies sein gutes Rechts sei, aber bei Führungskräften das an sich nicht akzeptiert werde. Unmittelbar nach der Rückkehr aus der Väterkarenz sei der Antragsteller gekündigt worden.

47. GBK I/465/12

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Lebensmittelunternehmen, Arbeitskollege, Arbeitskolleginnen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen, bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, durch eine Belästigung sowie durch mangelnde Abhilfe durch den/die Arbeitgeber/in im Falle einer Belästigung

Vorbringen: Die Antragstellerin habe als Verkäuferin gearbeitet. Sie sei durch ihre Kollegen/Kolleginnen belästigt worden. Sie hätten Wetten abgeschlossen, wer es schaffen würde, sie unter Alkoholeinfluss sexuell gefügig zu machen. Ein Kollege sollte der Lockvogel sein. Ihre Kolleginnen hätten sie mehrfach aufgefordert, in Mini-Kleidung die Waren zu verkaufen, um den Umsatz zu steigern. Da die Antragstellerin sich stets geweigert habe, habe sie ohne Arbeitspausen durcharbeiten müssen. Sie habe die ganze Zeit Angst gehabt, ihre Arbeit zu verlieren.

48. GBK I/470/12-M

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Unternehmen in der Metallbranche

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes sowie des Alters bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Vorbringen: Die Unternehmensleitung habe die Antragstellerin mit 57 Jahren nicht weiterbeschäftigen wollen. Die Antragstellerin sei zu einer Altersteilzeit sowie einer einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses gedrängt worden. Als Mann hätte sie 45 Dienstjahre benötigt, um in Pension gehen zu können, und im Unternehmen weiterarbeiten können.

49. GBK I/477/12

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Medienunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts und bei den sonstigen Arbeitsbedingungen

Vorbringen: Die Antragstellerin sei von ihrer Arbeitgeberin gekündigt worden. Zu diesem Zeitpunkt habe sie nicht gewusst, dass sie schwanger sei. Die Kündigung sei dadurch rückwirkend unwirksam gewesen. Der Antragstellerin sei in weiterer Folge ein schlechterer Posten – unter gleichzeitigen Entzug des Dienstautos und des Diensthandys – im Unternehmen zugewiesen worden und sie habe Entgelteinbußen erlitten.

50. GBK I/481/13

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Arzt

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Vorbringen: Die Antragstellerin habe eine Totgeburt erlitten. Ihr Chef habe ihr eine „Selbstkündigung“ nahegelegt, da die Gefahr bestehe, dass sie wieder schwanger werde. Sie würde eine Belastung für die Ordination darstellen. Als die Antragstellerin nicht selber gekündigt habe, sei sie gekündigt worden.

51. GBK I/487/13

Eingebracht: R-GAW für Tirol, Salzburg und Vorarlberg

Antragsgegner/in: Arbeitskollege

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung

Vorbringen: Der Kollege der Antragstellerin habe wiederholt anzügliche Bemerkungen gemacht, sowie über seine Eheprobleme und Sexualleben erzählt. Ebenso sei es zu körperlichen Übergriffe wie Berührungen, Umarmungen und Wangenküssen gekommen. Auf ihr abwehrendes Verhalten habe ihr Kollege aggressiv reagiert. Der Kollege habe begonnen, die Antragstellerin gegenüber ihren gemeinsamen Vorgesetzten schlecht zu machen. Aufgrund der großen psychischen Belastung sei die Antragstellerin krank geworden und habe ihre Arbeitsstelle kündigen müssen.

52. GBK I/489/13

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Lebensmittelunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Vorbringen: Nach der Meldung ihrer Schwangerschaft sei das Arbeitsverhältnis der Antragstellerin im Probemonat aufgelöst worden. Ihre Arbeitsleistungen seien bis dahin stets gelobt worden.

53. GBK I/490/13

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Spedition

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Vorbringen: Die Antragstellerin habe bei einer Spedition erfolgreich ein Traineeprogramm absolviert. Man habe daher mit ihr ein Arbeitsverhältnis eingehen wollen. Dann sei sie schwanger geworden. Aus Angst vor einem Jobverlust habe sie nichts gesagt. Die Antragstellerin habe aber mit Schwangerschaftsübelkeit zu kämpfen gehabt, sodass man in der Firma eine Schwangerschaft vermutet habe. Bei der Vertragsunterzeichnung sei sie mehrfach gefragt worden, ob sie schwanger sei. Dies habe sie verneint. Zwei Wochen später sei ihr Arbeitsverhältnis aufgelöst worden.

54. GBK I/491/13-M

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Interessensvertretung

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes sowie des Alters bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Vorbringen: Die Antragstellerin habe in Teilzeit gearbeitet. Sie sei als Teilzeitkraft immer wieder benachteiligt worden. Zudem sei eine jüngere Mitarbeiterin in ihre Abteilung aufgenommen worden. Der Antragstellerin seien zudem von der Personalabteilung in unverständlicher Intensität und zum Großteil nicht nachvollziehbare Verfehlungen vorgehalten worden. Schließlich sollte sie verschlechternd versetzt werden, wogegen sie protestiert habe. Die Antragsgegnerin habe gegen sie eine Änderungskündigung eingebracht.

55. GBK I/497/13

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Telekommunikationsunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen

Vorbringen: Die Antragstellerin habe einen Antrag auf Elternteilzeit gestellt. Das Unternehmen habe ihr jedoch mitgeteilt, dass es für die Antragstellerin keine Arbeit gebe. Es sei ihr eine einvernehmliche Lösung des Arbeitsverhältnisses nahegelegt worden. Dies habe die Antragstellerin abgelehnt. Bei ihrem Arbeitsantritt sei ihr kein Aufgabengebiet zugeteilt worden. Sie habe nur ihre Zeit „absitzen“ können. Das Unternehmen habe in weiterer Folge Klage beim Arbeitsgericht gegen die Antragstellerin erhoben. Schlichtungsgespräche seien bislang erfolglos geblieben.

56. GBK I/517/13

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Gebäudereinigungsunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Vorbringen: Nach Mitteilung der Schwangerschaft sei das Arbeitsverhältnis der Antragstellerin im Probemonat aufgelöst worden.

57. GBK I/524/13

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Bank

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Vorbringen: Die Antragstellerin habe ein befristetes Arbeitsverhältnis mit Aussicht auf automatische Verlängerung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis gehabt. Sie habe bereits schriftlich die Befürwortung für ein unbefristetes Arbeitsverhältnis gehabt, da ihre Arbeitsleistung immer positiv gewesen sei. Als die Antragstellerin ihre Schwangerschaft mitgeteilt habe, habe sie die Kündigung erhalten, da man es sich nicht leisten könne, eine karezierte Position freizuhalten.

Unzuständigkeit des Senates

1. GBK I/398/11

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Krankenhaus

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Vorbringen: Die Antragstellerin bringt vor, dass sie gekündigt worden sei. Sie könne aufgrund von Mobbing nicht mehr arbeiten. Sie beziehe seitdem Invaliditätspension.

Auszug aus dem Unzuständigkeitsbeschluss: Nach ausführlicher Prüfung des Sachverhaltes durch Senat I der GBK kann kein geschlechtsspezifischer Bezug im Sinne des Teil I des Gleichbehandlungsgesetzes, in welchem die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt geregelt ist, festgestellt werden.

Auf Ihren Antrag bezogen ist daher festzuhalten, dass dieser in Ermangelung einer Zuständigkeit von Senat I der GBK keiner weiteren Behandlung zuzuführen ist.

2. GBK I/418/12

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Hotel

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

Vorbringen: Der Antragsteller bringt vor, dass er sich in einem Hotel als Hausmann im Bereich Housekeeping beworben habe. Seine Bewerbung sei mit der Begründung, dass man eine Frau gesucht habe, abgelehnt worden.

Auszug aus dem Unzuständigkeitsbeschluss: Aus den Ihrem Schreiben beigelegten Unterlagen geht ein Link zur Website des Antragsgegners hervor. Eine Nachschau auf dieser Website hat ergeben, dass sich das Unternehmen in Südtirol (Italien) befindet.

Auf Ihren Antrag bezogen ist daher festzuhalten, dass dieser in Ermangelung einer Zuständigkeit von Senat I der GBK keiner weiteren Behandlung zuzuführen ist.

3. GBK I/445/12

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Dienstleistungsunternehmen, Geschäftsführerin, stellvertretender Geschäftsführer

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei den Bedingungen für den Zugang zu selbstständiger Erwerbstätigkeit und durch eine Belästigung

Vorbringen: Der Antragsteller bringt vor, dass er eine Behinderung im Ausmaß von 90 Prozent habe. Er habe sich um eine selbstständige Erwerbstätigkeit, die öffentlich ausgeschrieben worden sei, beworben. Im Ausschreibungsverfahren sei der Antragsteller aufgrund seines Geschlechtes und seiner Behinderung durch die Geschäftsführung belästigt worden.

Auszug aus dem Unzuständigkeitsbeschluss: Senat I der GBK sieht in dem Ihrem Vorbringen zugrundeliegenden Sachverhalt eine Mehrfachdiskriminierung im Sinne der §§ 15 Abs. 4 GIBG und 7o BEinstG. Demnach sind Sachverhalte, die sich auf die Diskriminierungsgründe Geschlecht und Behinderung beziehen in einem Schlichtungsverfahren vor dem Bundessozialamt gemäß § 14 ff BGStG abzuhandeln. Eine Zuständigkeit des Senates I der GBK ist somit nicht gegeben.

Auf Ihren Antrag bezogen ist daher festzuhalten, dass dieser in Ermangelung einer Zuständigkeit von Senat I der GBK keiner weiteren Behandlung zuzuführen ist.

4. GBK I/461/12

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Landeskrankenanstalt